

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: CONTABILIDADE E FINANÇAS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**FATORES EXPLICATIVOS DO *WORK-LIFE BALANCE* DE CONTADORES À
LUZ DA PSICOLOGIA POSITIVA**

STELLA MARIS LIMA ALTOÉ

CURITIBA

2014

STELLA MARIS LIMA ALTOÉ

**FATORES EXPLICATIVOS DO *WORK-LIFE BALANCE* DE CONTADORES À
LUZ DA PSICOLOGIA POSITIVA**

CURITIBA

2014

STELLA MARIS LIMA ALTOÉ

**FATORES EXPLICATIVOS DO *WORK-LIFE BALANCE* DE CONTADORES À
LUZ DA PSICOLOGIA POSITIVA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Mestrado e Doutorado – Área de Concentração Contabilidade e Finanças, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Simone Bernardes Voese.

CURITIBA

2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. SISTEMA DE BIBLIOTECAS.
CATALOGAÇÃO NA FONTE

Altoé, Stella Maris Lima

Fatores explicativos do *work-life balance* de contadores à luz da psicologia positiva / Stella Maris Lima Altoé. - 2014.

141 f.

Orientadora: Simone Bernardes Voese.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas.

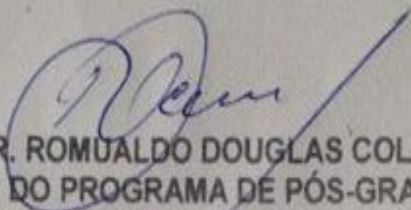
Defesa: Curitiba, 2014.

1. Contadores – Condições de trabalho – Paraná. 2. Contadores – Qualidade de vida – Paraná. 3. Contadores – Aspectos psicológicos. I. Voese, Simone Bernardes. II. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. III. Título.

CDD 657.092

**"FATORES EXPLICATIVOS DO *WORK-LIFE BALANCE* DE CONTADORES À
LUZ DA PSICOLOGIA POSITIVA"**

ESTA DISSERTAÇÃO FOI JULGADA ADEQUADA PARA A
OBTENÇÃO DO TÍTULO DE **MESTRE EM CONTABILIDADE** (ÁREA DE
CONCENTRAÇÃO: CONTABILIDADE E FINANÇAS), E APROVADA EM SUA
FORMA FINAL PELO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ.

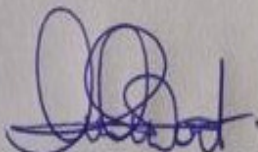


PROF. DR. ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO
COORDENADOR DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
CONTABILIDADE

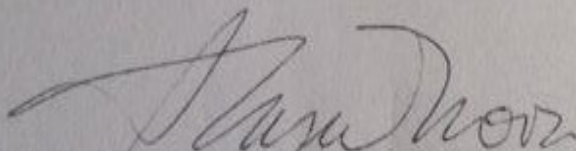
APRESENTADA À COMISSÃO EXAMINADORA INTEGRADA
PELOS PROFESSORES:



PROF.ª DR.ª SIMONE BERNARDES VOESE
PRESIDENTE



PROF.ª DR.ª MÁRCIA MARIA DOS SANTOS BORTOLOCCI ESPEJO
MEMBRO



PROF.ª DR.ª SILVIA PEREIRA DE CASTRO CASA NOVA
MEMBRO

Dedico essa dissertação aos meus pais
Jaime e Elisabete, pelo apoio e incentivo.

À minha querida vó Maria, pelo carinho,
preocupação e pelas orações.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus por ter me concedido a vida e por acreditar em mim, renovando diariamente minhas forças e dando-me um ânimo novo nos momentos de dificuldade para que eu conseguisse concretizar mais uma etapa em minha vida.

À minha família pelo apoio, confiança e companheirismo que me proporcionaram durante estes dois anos, pois apesar da distância sempre estiveram presentes. Especialmente minha querida mãe Elisabete, pelas palavras sábias e pela constante preocupação. Ao meu querido pai Jaime pelo incentivo e por acreditar em mim. À minha amada vó Maria que sempre esteve em oração. Vocês são a minha fortaleza. Agradeço pelo amor incondicional!

À minha orientadora e professora Simone Bernardes Voese pelas palavras de apoio e por toda a orientação dedicada a execução deste estudo.

As professoras Márcia Maria dos Santos Bortolucci Espejo e Silvia Pereira de Castro Casa Nova, pelas valiosas contribuições.

Aos Professores Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná, em especial ao professor Lauro Brito de Almeida pela amizade e ao professor Romualdo Douglas Colauto por contribuir com minha formação.

Aos professores Pedro José Steiner Neto, Gerlando Augusto Sampaio Franco de Lima, Ademir Clemente, José Roberto Frega e Jorge Eduardo Scarpin pelos ensinamentos estatísticos.

Aos meus amigos do Mestrado, que considero uma família, pela amizade, companheirismo, contribuições, enfim por nossa união. Agradeço especialmente aos meus amigos André Júnior de Oliveira, Pedro Ylunga Costa da Silva, Josilene da Silva Barbosa, Luciana Klein, Adriana Casavechia Fragalli e Alessandro Lepchak pelas parcerias nos artigos e por nossas publicações, a Susana Cipriano Dias pela amizade e aos demais Silvia Consoni, Henrique Portulhak, Flávio Ribeiro, Oscar Lopes da Silva, Ivan Oliveira de Vieira Mendes, e Daiana Bragueto Martins por fazerem parte da Turma 2012.

A professora da graduação Kátia Abbas por me incentivar a ingressar no Mestrado.

Ao Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Paraná, pela divulgação do instrumento de pesquisa desta dissertação.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, pelo auxílio financeiro recebido nestes dois anos.

À Universidade Federal do Paraná pelo curso de Mestrado. Agradeço também, à secretaria do PPG Mestrado em Contabilidade pelo suporte administrativo prestado e por estarem sempre à disposição.

Enfim, à todos que de alguma forma contribuíram para a realização desta dissertação!

Se você quer um pedacinho do Paraíso, acredite em Deus.
Mas se você quer conquistar o mundo, acredite em você
porque Deus já te deu tudo o que você precisa
para você vencer.

(Augusto Branco)

RESUMO

Recentemente, *work-life balance* tem sido tema de algumas discussões que visam a integração entre o trabalho e a família, com o intuito de minimizar os conflitos de papéis inerentes a estas esferas. Observa-se que trabalho e família constituem-se como os domínios mais relevantes da vida das pessoas. Neste sentido, o presente estudo foi desenvolvido com o propósito de identificar os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance* e verificar a relação destes fatores com a gestão do tempo, que é considerado o principal motivo para a redução do equilíbrio. Utilizou-se a Psicologia Positiva como teoria que fundamenta esta pesquisa, na vertente do bem-estar subjetivo, tendo em vista que, a partir do *work-life balance* e uma adequada gestão do tempo, os indivíduos tendem a alcançar maiores níveis de satisfação, motivação e bem-estar em suas relações. Trata-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quantitativa. Para a coleta dos dados utilizou-se um instrumento de pesquisa adaptado do estudo de Wong e Ku (2009), que ficou disponível à população alvo durante os meses de setembro a novembro de 2013, por meio do aplicativo eletrônico *Google Docs*. Os contadores paranaenses foram definidos como população dada sua relevância na conjuntura organizacional e ainda pela ausência de estudos que considerem esta abordagem. Foram obtidas 267 respostas que sucederam nos principais achados relatados a seguir. A amostra constituiu-se essencialmente por contadores com idades entre 18 e 49 anos e casados. A partir da técnica de Análise Fatorial, foram três os fatores identificados como explicativos de *work-life balance*: (1) apoio no trabalho; (2) comprometimento com o trabalho; e (3) comprometimento com a família e aspectos pessoais, fatores estes definidos como variáveis independentes. Para verificar as possíveis diferenças entre grupos, realizou-se o Teste *t-student* para gênero e cidade de atuação dos profissionais contábeis e Anova para faixa etária, estado civil e tipo de organização que os profissionais atuam. Assim, tais variáveis de perfil foram relacionadas aos três fatores de *work-life balance* identificados e à variável dependente denominada tempo. Constatou-se que somente o estado civil não apresentou diferença de médias, indicando que o estado civil não interfere na percepção dos contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance*. Entretanto, para as demais hipóteses testadas, ao menos uma diferença foi diagnosticada. Adicionalmente, realizou-se Regressão Linear Múltipla. Os resultados demonstram que apenas a percepção de apoio no trabalho (fator 1) associou-se positivamente com o tempo. Logo, o apoio do gestor imediato e dos colegas de trabalho favorecem ao bem-estar laboral. Por outro lado, o comprometimento com o trabalho (fator 2) e o comprometimento com a família e aspectos pessoais (fator 3) relacionaram-se negativamente com a variável dependente definida. Assim, os contadores que apresentam uma jornada excessiva de trabalho acreditam que esta dedicação reflete negativamente nas demais esferas e conseqüentemente impacta na sua percepção de *work-life balance*.

Palavras-chave: *Work-life balance*. Bem-estar subjetivo. Contabilidade.

ABSTRACT

Recently, *work-life balance* has been an issue in some discussions which aim for integration between work and family, intending to minimize conflicts between the roles inherent in these areas. It is noted that work and family are the most relevant areas in people's lives. In this regard, this research was developed with the aim of identifying the factors which explain the Paraná State accountants' perception of their *work-life balance* and verify the link of these factors with time management, which is considered the main reason for balance reduction. Positive Psychology is the theory used to base this research, in the field of subjective well-being, considering that from *work-life balance* and appropriated time management, individuals tend to achieve higher levels of satisfaction, motivation and well-being in their relations. This is an exploratory research with quantitative approach. For data collection it was employed a research tool adapted from Wong and Ku (2009) which was available for the target public from September to November 2013, through electronic application *Google Docs*. The accountants from Paraná State were defined as population because of their importance in organizational context, as well as for the absence of studies which make this approach. Two hundred sixty-seven answers were obtained and led to the main findings related as follows: the sample was essentially composed of accountants aged between 18 and 49, and married ones. From the technique of Factor Analysis, three factors were identified as explanatory for *work-life balance*: (1) support at work, (2) commitment to work; and (3) commitment to family and particular aspects. These factors were defined as independent variables. In order to verify the possible differences among groups, student t test was applied for gender and city where these professionals work and Anova for age range, marital state and type of organization these professionals work at. So, these profile variables were related to the three *work-life balance* factors identified and the dependent variable named time. It has been noted that only marital state did not show average difference, indicating that it does not interfere in Paraná State accountants' perception of their *work-life balance*. However, for the other tested hypotheses, at the least one difference was found. Additionally, Multiple Linear Regression was applied. Results show that only the perception of support at work (factor 1) was positively associated to time. Thus, immediate manager and colleagues support favors well-being at work. On the other hand, commitment to work (factor 2) and commitment to family and particular aspects (factor 3) were negatively related to the defined dependent variable. So, accountants who have excessive working hours believe this dedication reflects negatively in the other areas and consequently has some impact in their *work-life balance* perception.

Keywords: *Work-life balance*. Subjective well-being. Accountancy.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Incompatibilidade das pressões entre o trabalho e a família.....	31
Figura 2 – Teoria das Fronteiras: trabalho e família.....	35
Figura 3 – Desenho de pesquisa.....	59
Figura 4 – Alinhamento das técnicas estatísticas utilizadas aos objetivos específicos	68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes por gênero	73
Gráfico 2 – Distribuição dos respondentes por faixa etária	73
Gráfico 3 – Distribuição dos respondentes por faixa etária x gênero	74
Gráfico 4 – Distribuição dos respondentes por estado civil x gênero	75
Gráfico 5 – Distribuição dos respondentes por natureza da organização	76
Gráfico 6 – Distribuição dos respondentes por cargo.....	76
Gráfico 7 – Distribuição dos respondentes por tempo que trabalha na organização atual	77
Gráfico 8 – Distribuição dos respondentes por experiência profissional na área contábil	77
Gráfico 9 – Distribuição dos respondentes por cidade de atuação profissional	78
Gráfico 10 – Distribuição dos respondentes por média de horas extras mensais x cidade de atuação profissional	78
Gráfico 11 – Distribuição dos respondentes por faixa salarial.....	79
Gráfico 12 – Distribuição dos respondentes por cargo x gênero.....	80
Gráfico 13 – Distribuição dos respondentes por faixa salarial x gênero.....	80
Gráfico 14 – Distribuição dos respondentes por tempo de atuação profissional x gênero	81
Gráfico 15 – <i>Scree Plot</i> nas variáveis 1 a 22.....	85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Quadro resumo de estudos sobre <i>work-life balance</i>	51
Quadro 2 – Constructos de <i>work-life balance</i>	62
Quadro 3 – Testes de KMO e <i>Barllett'</i> nas variáveis 1 a 22.....	82
Quadro 4 – Comunalidades nas variáveis 1 a 22.....	83
Quadro 5 – <i>Eigenvalues</i> e percentual de variância explicada nas variáveis 1 a 22	84
Quadro 6 – Matriz componente rotacionada nas variáveis 1 a 22.....	86
Quadro 7 – Testes de KMO e <i>Barllett'</i> com redução de variáveis	87
Quadro 8 – Comunalidades com redução de variáveis.....	88
Quadro 9 – <i>Eigenvalues</i> e percentual de variância explicada com redução de variáveis	89
Quadro 10 – Matriz componente com redução de variáveis	90
Quadro 11 – Matriz componente rotacionada com redução de variáveis.....	90
Quadro 12 – Testes de KMO e <i>Barllett'</i> nas variáveis 23 a 27	94
Quadro 13 – Matriz anti-imagem nas variáveis 23 a 27	94
Quadro 14 – Comunalidades nas variáveis 23 a 27	94
Quadro 15 – <i>Eigenvalues</i> e percentual de variância explicada nas variáveis 23 a 27	95
Quadro 16 – Teste <i>t-student</i> para amostras independentes – gênero	96
Quadro 17 – Teste <i>t-student</i> para amostras independentes – cidade de atuação	97
Quadro 18 – Teste de homogeneidade das variâncias – faixa etária.....	98
Quadro 19 – Anova – faixa etária.....	98
Quadro 20 – Teste de homogeneidade das variâncias – estado civil	100
Quadro 21 – Anova – estado civil.....	100
Quadro 22 – Teste de homogeneidade das variâncias – tipo de organização.....	100
Quadro 23 – Anova – tipo de organização	101
Quadro 24 – Resumo do modelo	103
Quadro 25 – Anova – Regressão Linear Múltipla.....	103
Quadro 26 – Coeficientes.....	104

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Contadores por região no país	54
Tabela 2 – Contadores na região Sul.....	55
Tabela 3 – Análise do coeficiente <i>Alpha de Cronbach</i> antes da AF.....	81
Tabela 4 – Variáveis explicativas excluídas da AF.....	87
Tabela 5 – Denominação dos fatores após AF	91
Tabela 6 – Comportamento dos fatores após AF.....	92
Tabela 7 – Análise do coeficiente <i>Alpha de Cronbach</i> após AF.....	93
Tabela 8 – Resumo dos testes de hipótese	102
Tabela 9 – Comparação da presente investigação	106

LISTA DE SIGLAS

CRC-PR	Conselho Regional de Contabilidade do Paraná
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	19
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	20
1.2.1	Objetivo geral.....	20
1.2.2	Objetivos específicos.....	20
1.3	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	21
1.4	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	23
1.5	ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO	25
2.1	PSICOLOGIA POSITIVA	25
2.1.1	Contextualizando a Psicologia Positiva	25
2.2	CONFLITO DE PAPÉIS: TRABALHO X FAMÍLIA	30
2.2.1	Contextualizando o conflito de papéis	30
2.2.2	Tempo conduzindo ao bem-estar	32
2.2.3	Modelos de destaque.....	33
2.2.4	Estudos relacionados a conflito de papéis.....	36
2.3	<i>WORK-LIFE BALANCE</i>	40
2.3.1	Diferentes abordagens de <i>work-life balance</i>	40
2.3.2	Práticas que favorecem ao <i>work-life balance</i>	43
2.3.3	Estudos relacionados ao <i>work-life balance</i>	45
2.4	CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS DA PROFISSÃO CONTABIL	52
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	56
3.1	TIPOLOGIA DA PESQUISA	56
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	58
3.3	DESENHO DE PESQUISA.....	59
3.4	CONSTRUCTOS RELATIVOS AO <i>WORK-LIFE BALANCE</i>	60
3.5	HIPÓTESES DE PESQUISA	63
3.6	PRÉ-TESTE E REVISÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	65
3.7	INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS	66
3.8	TRATAMENTOS ESTATÍSTICOS	68
3.8.1	Estatística Descritiva.....	69

3.8.2	Análise Fatorial	69
3.8.3	Teste <i>t-student</i> e Anova.....	70
3.8.4	Regressão Linear Múltipla	70
4	ANÁLISE DE RESULTADOS.....	72
4.1	ESTATÍSTICA DESCRITIVA	72
4.1.1	Características pessoais dos respondentes	72
4.1.2	Características profissionais dos respondentes.....	75
4.1.3	Análise conjunta dos aspectos pessoais e profissionais dos respondentes.....	79
4.2	ANÁLISE FATORIAL	81
4.2.1	Confiabilidade do instrumento de pesquisa antes da AF.....	81
4.2.2	Aplicação da AF nas variáveis 1 a 22.....	82
4.2.3	AF com redução de variáveis	86
4.2.4	Confiabilidade do instrumento de pesquisa após AF.....	93
4.2.5	Aplicação da AF nas variáveis 23 a 27	93
4.3	TESTE <i>T-STUDENT</i> E ANOVA	95
4.3.1	Teste <i>t-student</i> – gênero dos respondentes	95
4.3.2	Teste <i>t-student</i> – cidade de atuação dos respondentes	97
4.3.3	Anova – faixa etária dos respondentes.....	97
4.3.4	Anova – estado civil dos respondentes.....	99
4.3.5	Anova – tipo de organização dos respondentes	100
4.3.6	Resumo dos testes de hipóteses.....	101
4.4	REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA.....	102
4.5	COMPARAÇÃO DOS ACHADOS COM ESTUDOS INTERNACIONAIS.	105
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	108
	REFERENCIAS.....	113
	APÊNDICES	124
	ANEXOS	140

1 INTRODUÇÃO

A escolha da profissão é um tema de interesse para os seres humanos tendo em vista que tal decisão terá reflexo por toda vida. Além disso, em muitos casos é por meio do trabalho que os indivíduos são identificados, sendo comum a assimilação dos mesmos em função de suas atividades laborais, como por exemplo, o Professor João, o Engenheiro Alberto entre outras denominações são utilizadas para referenciar os profissionais (VASCONCELOS, 2004; SILVA; TOLFO, 2012). Dessa forma o trabalho contribui tanto para a identidade dos indivíduos, como para a formação psicológica do mesmo (TROMBETTA, 2009).

Kubo (2009) atribui à importância ao trabalho em função da carga horária que o mesmo exige, enfatizando que as pessoas investem muitos anos de sua vida para se capacitarem e desempenharem da melhor forma suas atividades. O autor ainda menciona que no trabalho normalmente os indivíduos passam um terço do tempo que estão acordados, além do tempo empregado nas atividades complementares como o planejamento. Trombetta (2009) destaca que, sobretudo na cultura capitalista ocidental, o trabalho é o centro da vida dos indivíduos, à medida que este é a fonte de recursos que garante a sobrevivência das pessoas.

Sob outra vertente, Bosi (2000) afirma que o trabalho está atrelado à felicidade, e esta é alcançada quando o indivíduo atinge seus anseios. A felicidade tem sido frequentemente abordada em diversas áreas e para inúmeros aspectos, inclusive na área de Psicologia Positiva que aborda especificamente o tema (MYERS, 2000; FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007; MARUJO *et al.*, 2007; PALUDO; KOLLER, 2007).

Sendo assim, o ambiente complexo e com grandes transformações que as pessoas estão inseridas, incidiram em novos arranjos organizacionais que congregam diferentes modalidades de contrato de trabalho, com jornadas alternativas e em horários diferenciados (KUBO, 2009). Na busca por garantir um emprego, as pessoas encontram-se sujeitas às imposições organizacionais e muitas vezes o trabalho é visto somente como fonte de recursos. Logo, a

satisfação no desempenho do mesmo e a conciliação com a rotina familiar são colocadas em segundo plano.

Nesta vertente, a alteração da estrutura familiar, o desempenho de inúmeros papéis na sociedade, acabam por sua vez desencadeando no conflito de papéis, relativos aos domínios trabalho e família (EDWARDS, 2001; BURKE, 2004; APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011; KHALLASH; KRUSE, 2012) principalmente em decorrência da falta de tempo atribuída às tarefas familiares e do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Portanto, verifica-se a necessidade de equilibrar estas atividades a fim de amenizar tais conflitos.

Conforme estudo realizado nos Estados Unidos, com mulheres contabilistas, verificou-se que estas apresentam maiores dificuldades em progredir na carreira contábil comparativamente aos homens, o que favorece a rotatividade das mesmas. As principais razões da rotatividade do emprego referem-se primeiramente à busca por um trabalho mais interessante e em segundo lugar pela procura por um melhor ambiente de trabalho (GAMMIE; WHITING, 2013).

Nesta perspectiva, recentemente começaram as primeiras discussões acerca da temática *work-life balance*, cujo objetivo é a ponderação das relações entre trabalho e família, a fim de promover ambientes mais agradáveis (CAPRONI, 1997; VLEMS, 2005; ANDRADE, 2011; SUB; SAYAH, 2013) e capazes de promover maiores níveis de bem-estar, motivação e produtividade. Além de contribuir para a redução do estresse e a interferência entre os domínios trabalho e família (VLEMS, 2005; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012).

Assim, o bem-estar nas organizações relaciona-se diretamente à percepção dos funcionários frente aos fatos que ocorrem no trabalho, ou seja, a percepção destes quanto ao apoio organizacional e da supervisão, satisfação no trabalho, práticas de flexibilidade que favorecem o equilíbrio entre os diferentes domínios. Observa-se a relevância dos profissionais estarem satisfeitos e motivados ao desempenharem suas atividades, a fim de otimizarem sua *performance*.

Neste estudo a atenção recai sobre os profissionais contábeis, tendo em vista que os aspectos comportamentais juntamente com a técnica influenciam na eficácia das atividades desempenhadas por estes. Além disso, o

contador é o profissional responsável pela elaboração das informações que irão fundamentar a tomada de decisão (SILVA; SANTOS; SANTOS, 2010).

Deste modo a contabilidade fundamenta o controle e auxilia na tomada de decisão, sendo relevante para o desenvolvimento das organizações. Sendo assim, independente do segmento de atuação empresarial, o contador é um profissional essencial, e apresenta um mercado de trabalho promissor considerando a grande quantidade de empresas (CAVALCANTE; PILLA; MARQUES, 2012).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

No Brasil, a década de 90 foi marcada pelo aumento da produtividade nas organizações; os funcionários, sujeitos a jornadas diárias de trabalho de 12 horas ou mais, passaram a priorizar o aspecto profissional em suas vidas. A busca em ser um super profissional era muito aspirada, até o momento que problemas familiares (envolvimento dos filhos com drogas, divórcio) ou de ordem física (estresse, depressão) passaram a ser recorrentes (CONTE, 2003).

Geralmente os problemas de natureza familiar são ocasionados pela “ausência”; os filhos alegam que os pais se dedicam somente ao trabalho; por sua vez os cônjuges argumentam que o marido ou a esposa passam maior parte de seu tempo trabalhando deixando o casamento em segundo plano (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Conforme Serva e Ferreira (2006), tal fato realmente acontece, considerando que as empresas modernas buscam por profissionais que se dediquem integralmente às atividades organizacionais. Ainda mais, pressupondo que diariamente 8 horas ou mais são destinadas à atividade profissional, durante pelo menos 35 anos da vida (CONTE, 2003).

Com relação aos aspectos físicos, o estresse reflete em problemas de saúde, qualidade de vida e insatisfação no trabalho. A presença dos fatores estressores são decorrentes das relações interpessoais que geralmente ocorrem no trabalho associado à mudança de rotina. Por sua vez, o desencadeamento do estresse no ambiente laboral, impacta no ritmo de vida do indivíduo, refletindo na redução do desempenho das tarefas realizadas (SADIR; LIPP, 2009).

Os fatores depressivos relacionados ao trabalho passaram a ser foco de investigação organizacional e pessoal no final do século XX (CAVALHEIRO;

TOLFO, 2011). A revista norte-americana *Health Magazine* ao investigar as dez carreiras mais propícias ao surgimento da depressão constatou que os consultores financeiros e contadores aparecem na nona posição. Uma das justificativas é a grande responsabilidade das tarefas desempenhadas por estes profissionais, considerando que um erro no trabalho pode trazer graves consequências de ordem financeira para os clientes.

Ainda considerando que uma das grandes dificuldades das pessoas é encontrar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, dada a escassez de tempo e o acúmulo de tarefas, bem como uma maior dedicação ao trabalho em contraponto com as tarefas familiares, recentemente *work-life balance* tem sido discutido, com o propósito de amenizar estas dificuldades pessoais (VLEMS, 2005).

Wong e Ko (2009) atribuem que as discussões sobre *work-life balance* passaram a ser repercutidas em decorrência da alteração da estrutura familiar. Tal fato pode ser verificado sobretudo em função do ingresso da mulher no mercado de trabalho tendo em vista que diariamente estas precisariam conciliar o trabalho com suas atribuições familiares.

Neste sentido, questiona-se: **Quais os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses com relação ao seu *work-life balance* e a gestão do tempo?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo geral

Identificar quais os fatores explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance* e a gestão do tempo.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o perfil de contadores paranaenses sobre seu trabalho e vida pessoal;
- b) Definir os fatores explicativos de *work-life balance* para contadores paranaenses;
- c) Verificar se há diferença estatisticamente significativa de médias em algumas variáveis de perfil quando comparadas aos fatores identificados de *work-life balance*;

d) Verificar a relação dos fatores explicativos de *work-life balance* com a gestão do tempo de contadores paranaenses.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

As pesquisas científicas para serem relevantes necessitam apresentar justificativas plausíveis. Em primeiro lugar, este trabalho faz parte do grupo de Pesquisa em Controle Gerencial sob a Perspectiva das Teorias Organizacionais, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR) que está alinhado a linha de pesquisa em contabilidade gerencial.

Em segundo lugar, o trabalho é visto como o meio no qual as habilidades e potencialidades humanas são externalizadas. Nesta perspectiva é fundamental que as entidades não se preocupem apenas com retornos econômicos, uma vez que os funcionários são os principais ativos das organizações (VASCONCELOS, 2004). Como as empresas são formadas por pessoas, são elas que irão traçar os caminhos a serem seguidos, a partir do planejamento, coordenação e execução das atividades (SANTOS; CODA; MAZZALI, 2010). Ainda considera-se que os aspectos comportamentais refletem na eficácia das atividades contábeis (SILVA; SANTOS; SANTOS, 2010) logo, faz-se necessário a realização de estudos nesta abordagem.

Em terceiro lugar, com o propósito de tornar o trabalho mais agradável as organizações estão tendo iniciativas para assegurar a qualidade de vida no trabalho (QVT). Colaborando para este entendimento, Moraes (2006) destaca que a QVT compreende o planejamento adequado das atividades organizacionais juntamente com o acompanhamento dos anseios profissionais e pessoais dos colaboradores, contribuindo para a eficácia organizacional. Ressalta-se que nesta dissertação será considerada a abordagem de *work-life balance*, tendo em vista que no âmbito internacional tal assunto tem sido foco de investigações (DARCY *et al.*, 2012) e ainda pela carência de pesquisas relativas a esta temática no Brasil.

Em quarto lugar, na concepção de Vlems (2005) o indivíduo só é completo ou realizado, à medida que consegue equilibrar três componentes em sua vida: trabalho remunerado, trabalho não remunerado e o tempo para as atividades pessoais e familiares. E ainda complementa que no âmbito

organizacional as práticas de *work-life balance* favorecem a redução do absenteísmo e também contribuem para a produtividade dos funcionários.

Em quinto lugar, o bem-estar no trabalho traz benefícios para a organização, à medida que contribui para a eficiência e o alcance das metas organizacionais (TSENG, 2009). A motivação no trabalho revela-se pela agilidade e perfeição na concretização de tarefas. As fontes motivacionais são originárias do tripé: trabalhador, ambiente de trabalho e interação entre os dois (TAMAYO; PASCOAL, 2003). Empresas que congregam profissionais mais felizes e satisfeitos são mais produtivas (AMORIN; CAMPOS, 2002).

Em sexto lugar, estudos acadêmicos direcionados a felicidade e bem-estar no trabalho ainda permanecem em estado latente, sobretudo no ramo da Contabilidade (CARVALHO, 2010; CARVALHO; GONÇALVES; PARDINI, 2010). Tal fato justifica-se pelo início tardio de estudos relacionados à felicidade nas áreas de Psicologia e Psiquiatria, uma vez que ao longo do século XX o foco de investigação eram os estados patológicos do ser humano (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; SHELDON; KING, 2001; SELIGMAN, 2002; YUNES, 2003; FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Amorin e Campos (2002) ressaltam que investigações relacionadas ao bem-estar no ambiente laboral foram decorrentes de manifestações comportamentais indesejáveis, como o absenteísmo, falta de comprometimento, apatia encontradas no cotidiano das organizações.

Em sétimo lugar, destaca-se que a Psicologia Positiva é a área da Psicologia direcionada às pesquisas referentes aos aspectos positivos dos seres humanos. De acordo com Myers (2000), em função da dedicação dos pesquisadores às áreas psicopatológicas, são poucas as publicações referentes à Psicologia Positiva. Entende-se, portanto que há uma lacuna para novas investigações, contribuindo assim para a disseminação desta área que ainda é pouco explorada.

Em oitavo lugar, como as pessoas passam maior parte do tempo no trabalho, estudos de motivação e bem-estar são relevantes, sendo esta uma oportunidade de investigação no contexto organizacional. Sobretudo na área contábil, que já realizou estudos direcionados ao estresse no ambiente laboral (SILLAS, 2011; SUCCAR JR., 2012). Além disso, Succar Jr. (2012) salienta que são poucos os estudos que tratam da profissão contábil.

Em nono lugar, uma das preocupações das empresas é a retenção de funcionários. A partir do estudo realizado pelo Hay Group no Brasil no período de 2008 a 2011, na área de gestão de pessoas foram identificados seis aspectos essenciais para a retenção dos funcionários: valores e liderança, percepção de suporte, oportunidade de desenvolvimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, estrutura e processos e engajamento.

A partir dos aspectos anteriormente mencionados, destaca-se a importância da realização deste estudo, tendo em vista que o mesmo busca identificar a percepção de uma classe profissional com relação ao equilíbrio entre as atividades profissionais e familiares, possibilitando posicionamento crítico a partir das discussões aqui estabelecidas.

1.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo apresentou as seguintes delimitações:

1) Quanto aos respondentes: o questionário foi encaminhado para os contadores que possuíam registro no Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Paraná (CRC-PR). Tal, delimitação foi decorrente da acessibilidade aos dados, e ainda em virtude do estudo estar sendo realizado neste estado. Ressalta-se que foram considerados tanto os contadores que atuam em organizações públicas, privadas ou do terceiro setor, a fim de verificar se há diferenças na percepção destes com relação ao seu *work-life balance*.

2) Quanto à teoria escolhida: tem-se a teoria psicológica positiva tendo em vista que a mesma considera os aspectos positivos relacionados ao trabalho, portanto vai ao encontro aos objetivos delineados na presente pesquisa.

1.5 ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

A presente dissertação está organizada em seções. Na seção introdutória têm-se a questão de pesquisa, os objetivos do estudo – geral e específicos – a justificativa, delimitações e organização da dissertação.

As seções, 2,3,4 e 5 contemplam o referencial teórico que embasa o estudo. Na segunda seção tem-se um quadro teórico relativo à Teoria Psicológica Positiva com abordagens referentes à motivação, felicidade e bem-

estar no ambiente laboral. A seguir, na terceira seção são contextualizados os aspectos referentes ao conflito de papéis e do tempo conduzindo ao bem-estar. Na quarta seção é abordado sobre *work-life balance*, uma recente perspectiva que busca conciliar o trabalho com a vida pessoal e por fim, a quinta seção expõe sobre alguns aspectos relativos à profissão contábil.

A sexta seção refere-se à descrição dos procedimentos metodológicos, ressaltando a tipologia da pesquisa; constructos; população e amostragem; os instrumentos e procedimentos de coleta; e finalmente é abordado o tratamento quantitativo para análise dos dados.

Na seção seguinte, tem-se a análise dos dados. Na sequência, oitava seção, são apresentadas as considerações finais e por fim, encontram-se as referências utilizadas na presente investigação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

Nesta seção contextualizou-se à Teoria Psicológica Positiva, que possibilita algumas discussões relativas ao bem-estar, motivação e felicidade no trabalho. Posteriormente são destacados os conflitos de papéis resultantes da interferência dos domínios: trabalho x família. Também é abordada a temática de *work-life balance* um assunto que vem sendo discutido na busca de amenizar os conflitos de papéis e contribuir para o alcance do equilíbrio entre as esferas de trabalho e família. Ainda, pesquisas relacionadas aos assuntos aqui discutidos foram evidenciadas ao longo da fundamentação teórica. Na sequência abordou-se a profissão contábil, enfatizando os aspectos relativos à atuação deste profissional no mercado, bem como os desafios inerentes à profissão.

2.1 PSICOLOGIA POSITIVA

Os debates acerca da Psicologia Positiva centram-se em fatores capazes de promover o bem-estar aos indivíduos. Nesta seção, abordou-se conceitos relativos a esta temática, seguido de estudos que marcam a relevância e evolução das pesquisas nesta área da Psicologia.

2.1.1 Contextualizando a Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva (*positive psychology*) é um ramo da Psicologia que se encontra em expansão, e busca investigar os estados positivos dos indivíduos, como otimismo, contentamento, resiliência, qualidade de vida e gratidão (MYERS, 2000; FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007; MARUJO *et al.*, 2007; PALUDO; KOLLER, 2007). Yunes (2003) complementa que é um movimento que averigua os fatores saudáveis, como, otimismo, altruísmo, esperança, alegria, satisfação e outros temas que norteiam a sociedade.

Para Passareli e Silva (2007) o foco de investigação da Psicologia Positiva recai sobre o entendimento das forças e virtudes humanas, sobretudo as relativas ao bem-estar subjetivo que resulta na felicidade. Assim, como abordagem contemporânea da Psicologia tem-se a Psicologia Positiva, que

busca ressaltar as potencialidades dos seres humanos como forma de contribuir para a prosperidade dos homens e mulheres e de toda a sociedade (PALUDO; KOLLER, 2007). Conforme Sheldon e King (2001) a Psicologia Positiva consiste na tentativa de explorar as relações potenciais humanas, referentes às capacidades e motivações pessoais.

A Psicologia Positiva atua em oposição à psicologia tradicional que tem ênfase nos aspectos psicopatológicos, como depressão, ansiedade, angústia e agressividade. O objetivo da Psicologia Positiva é a mudança do eixo de investigação, tendo em vista que desde a Segunda Guerra Mundial as pesquisas de Psicologia centravam-se em aspectos relativos a patologias (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; SHELDON; KING, 2001; SELIGMAN, 2002; YUNES, 2003; FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2008) o que de certa forma ofuscou a ascensão de estudos relativos a bem-estar e crescimento pessoal (RYAN; DECI, 2001).

De acordo com Seligman (2002) antes da Segunda Guerra Mundial eram três dimensões psicológicas: a primeira referia-se a cura de doenças mentais; a segunda vertente buscava tornar a vida dos indivíduos mais satisfatória e produtiva; e por fim; a terceira dimensão baseava-se na identificação e criação de talentos. Ressalta-se que no transcorrer da referida Guerra as duas últimas vertentes foram esquecidas.

Nesta nova concepção, a preocupação recai sob a construção de qualidades positivas. Em uma perspectiva de experiências subjetivas busca-se valorizar o bem-estar, o contentamento e a satisfação para com o passado, esperança e otimismo para o futuro e vivenciar no presente um fluxo contínuo de felicidade (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Seligman e Csikszentmihalyi em Janeiro de 2000 publicaram uma edição especial da *American Psychologist* enfatizando algumas lacunas existentes na Psicologia. Os autores ressaltaram a ausência de investigações direcionadas aos aspectos positivos como esperança, coragem, criatividade, sabedoria, espiritualidade e felicidade. Desde então houve uma grande expansão das publicações direcionadas a Psicologia Positiva em função da relevância de pesquisas nesta área.

Myers (2000) descreve a evolução das publicações referentes a *Psychological Abstracts* desde 1887. O autor evidencia a quantidade de publicações referentes a aspectos negativos e positivos. De um lado tem-se os

artigos referentes à raiva (8.072); ansiedade (57.800) e depressão (70.856). De outro lado os resumos que mencionam alegria (851), felicidade (2.958) e satisfação com a vida (5.701). Portanto, percebe-se que o foco de investigação da Psicologia centrou-se basicamente em aspectos negativos.

Todavia, nota-se que os estudos relacionados à Psicologia Positiva têm crescido nas últimas décadas, principalmente os relacionados à felicidade (ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012) e bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). Diener (2000) salienta a relevância das pesquisas relativas a esta área, enfatizando que as mesmas são essenciais para maximizar o bem-estar da sociedade.

Retomando, o estopim dos estudos da Psicologia Positiva foi a edição especial da revista *American Psychologist* conforme mencionado. Verifica-se que nesta edição da revista, além do artigo de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), foram publicados cinco artigos que abordavam sobre quatro características pessoais que relacionavam-se a Psicologia Positiva: bem-estar subjetivo; otimismo; felicidade e auto-determinação (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

No estudo referente a bem-estar subjetivo, Diener (2000) destacou o bem-estar subjetivo enquanto área da Psicologia Positiva rotulada como felicidade. Assim, o autor menciona que as pessoas vivenciam situações satisfatórias quando estão inseridas em um contexto agradável cercado por atividades interessantes, ou seja, quando se sentem realizadas com suas vidas. A predição do bem-estar subjetivo parte da concepção individual das pessoas acerca dos acontecimentos que ocorrem em sua vida. Logo, tanto os homens como as mulheres para definirem seu *status* de bem-estar baseiam-se nos diferentes domínios que estão inseridos, como trabalho e família (DIENER, 2000).

Ao relacionarmos a concepção de bem-estar subjetivo com trabalho e família, novas discussões podem ser abordadas, como por exemplo aspectos relativos ao equilíbrio entre estes domínios a partir de concepções individuais. Considerando que o bem-estar subjetivo caracteriza-se pelo posicionamento crítico do ser humano frente ao contexto que se insere, a Psicologia Positiva na vertente do bem-estar subjetivo propicia discussões sobre *work-life balance* que será tratado nesta pesquisa na concepção de contadores paranaenses.

Diener (2000) ainda salienta que o foco de investigação do bem-estar subjetivo está direcionado a investigar o por quê, e quando as pessoas geralmente estão felizes. O autor destaca que temperamento e personalidade são os fatores que apresentam maiores influências no bem-estar subjetivo dos indivíduos.

De acordo com Ryan e Deci (2001) são duas as vertentes que discutem o bem-estar: a primeira refere-se à 'abordagem hedônica' com discussões acerca do estado subjetivo da felicidade e definição do bem-estar a partir da obtenção de prazer. Por outro lado, a perspectiva 'bem-estar eudemônico' consiste na averiguação do potencial humano e questões relativas ao bem-estar psicológico. Para os autores o que diferencia estas abordagens é o posicionamento de cada vertente a respeito da felicidade, a primeira relaciona-se com a obtenção do prazer, enquanto a segunda pressupõe a potencialidade dos seres humanos, seja por meio do raciocínio, do bom senso ou da capacidade de pensar.

De acordo com Passareli e Silva (2007) o bem-estar subjetivo relaciona-se com a Psicologia Positiva à medida que favorece o entendimento da interação entre as pessoas, de modo que as mesmas possam vivenciar maiores sensações de prazer.

Com relação ao otimismo, Peterson (2000), considerou que as pessoas que possuem maiores níveis de otimismo tendem a apresentarem maiores níveis de humor. Para o autor, o otimismo é uma característica psicológica altamente benéfica às pessoas, que está relacionada ao bom humor, perseverança, conquistas e saúde física. Ao longo do artigo algumas questões relativas ao funcionamento e maximização do otimismo são discutidas.

Peterson (2000) destaca a relevância da abordagem do otimismo, enfatizando o interesse deste assunto para a Ciência Social Positiva. Tendo em vista que o otimismo está associado ao clima positivo e boa moral, à perseverança e eficácia na resolução de problemas, ao sucesso acadêmico, profissional e político, à popularidade e até mesmo à uma vida longa e livre de traumas.

Discutiu-se também a relação da felicidade com a riqueza, amizade, casamento e fé. Além disso, alguns questionamentos referentes a quem é feliz, o que pode favorecer a elevação da felicidade, à medida que os aspectos

culturais possibilitam o reposicionamento das prioridades dos indivíduos, são algumas das reflexões realizadas por Myers (2000).

A teoria da auto-determinação é discutida por Ryan e Deci (2000), a partir da investigação de três necessidades humanas: competência, parentesco e autonomia. O suprimento destas necessidades favorecem a otimização da auto motivação e saúde mental. Por outro lado, quando reduzidas acarretam na redução dos níveis motivacionais e bem-estar. Para os autores a discussão da auto-determinação relaciona-se a diferentes domínios como a saúde, educação, transporte, religião e psicoterapia.

Em uma perspectiva filosófica e histórica Schwartz (2000) também aborda a auto-determinação. O autor argumenta que a liberdade, a autonomia e a auto-determinação quando praticados em excesso podem ocasionar insatisfação e depressão nas pessoas. Nesta concepção, uma das explicações que o autor sugere para a elevação dos níveis de insatisfação e depressão na sociedade norte-americana é o excesso de liberdade auferida pela ideologia econômica. Assim, recomenda-se a imposição de restrições culturais para o alcance de uma vida satisfatória.

Com relação a estudos internacionais, Chaiprasiti e Santidhirakul (2011) estudaram os fatores que afetam a felicidade de funcionários em médias e pequenas empresas da Tailândia (norte da Tailândia, região de Chaing Mai), além de mensurarem o nível de felicidade que se encontram os empregados. A felicidade no trabalho foi medida a partir de 5 fatores: 1) inspiração para o trabalho; 2) valor compartilhado da organização; 3) relacionamento entre o grupo de trabalho; 4) qualidade de vida no trabalho (QVT) e 5) liderança. Por meio de estatística descritiva e regressão os autores concluíram que o nível de felicidade dos colaboradores das empresas investigadas são expressivos, sendo que o relacionamento entre grupos, QVT e liderança foram os três fatores que mais contribuíram para a felicidade no trabalho.

Nada obstante, a disseminação e relevância das pesquisas referentes à Psicologia Positiva, observa-se que existem alguns fatores conflitantes que podem minimizar os efeitos do bem-estar nas relações de trabalho. A seguir, apresenta-se um debate acerca de alguns aspectos que desencadeiam no conflito de papéis.

2.2 CONFLITO DE PAPÉIS: TRABALHO X FAMÍLIA

Dada a relevância do trabalho e da família para os indivíduos, e ainda em decorrência das inúmeras atribuições que norteiam estes domínios, ressalta-se a necessidade de esclarecer o que seriam os conflitos de papéis. Para isso, tal assunto foi tratado a partir da evidenciação de alguns modelos que se destacam na literatura e discussão de estudos sobre o tema. Adicionalmente, constatou-se que o tempo, é uma das principais causas para o desencadeamento dos conflitos de papéis, portanto, abordou-se também nesta seção o tempo ou a gestão do tempo como forma de minimizar tais conflitos, e favorecer ao alcance no bem-estar.

2.2.1 Contextualizando o conflito de papéis

As prioridades e valores estabelecidos pelas pessoas (CARLSON; KACMAR, 2000), os múltiplos papéis assumidos – pai, mãe, esposo, esposa, papéis profissionais (APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011), o aumento da demanda de trabalho (BURKE, 2004; PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008) e os problemas individuais relacionados ao empregado, como a conciliação de atividades particulares ao trabalho, favoreceram as primeiras investigações relacionadas à conciliação entre trabalho e família (ANDRADE, 2011).

As pesquisas sobre as relações de trabalho e família tem sido motivadas pelos novos arranjos de trabalho, que impactaram em mudanças na estrutura de papéis (EDWARDS; ROTHBARD, 2000). Tal fato justifica-se pelo aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, que refletiu em grandes transformações para o ambiente familiar, tendo em vista que principalmente as mulheres que tinham filhos começaram a desenvolver atividades paralelas às rotinas familiares (EDWARDS, 2001; BURKE, 2004; KHALLASH; KRUSE, 2012).

As mulheres que antes eram apenas “donas de casa”, nesta nova reorganização de trabalho, passaram a ter dupla jornada. Assim com menos tempo para as atividades familiares e domésticas registra-se o estopim dos primeiros conflitos entre trabalho e família.

Outros fatores como a industrialização, competição organizacional, tecnologia também favoreceram o aumento das exigências no trabalho e

consequente elevação da carga horária, considerando que muitas empresas funcionavam durante vinte e quatro horas e sete dias por semana (BURKE, 2004).

Nesta concepção, as primeiras investigações relacionadas ao trabalho e família centravam-se nas relações conflituosas acerca do tema (BURKE, 2004). Mais tarde, por volta de 1990 a 2000 iniciaram os primeiros estudos relativos a uma visão mais positiva entre trabalho e família (TORRES, 2009).

Greenhaus e Beutell (1985) um dos precursores dos estudos relacionados à divergência entre papéis, defendiam que o conflito entre trabalho e família ocorre quando as questões de uma esfera se tornavam conflitantes com as questões relativas à outra esfera. No modelo proposto de incompatibilidade das pressões entre trabalho e a família (FIGURA 1) os autores consideraram três causas para o conflito de papéis: tempo, tensão e comportamento.

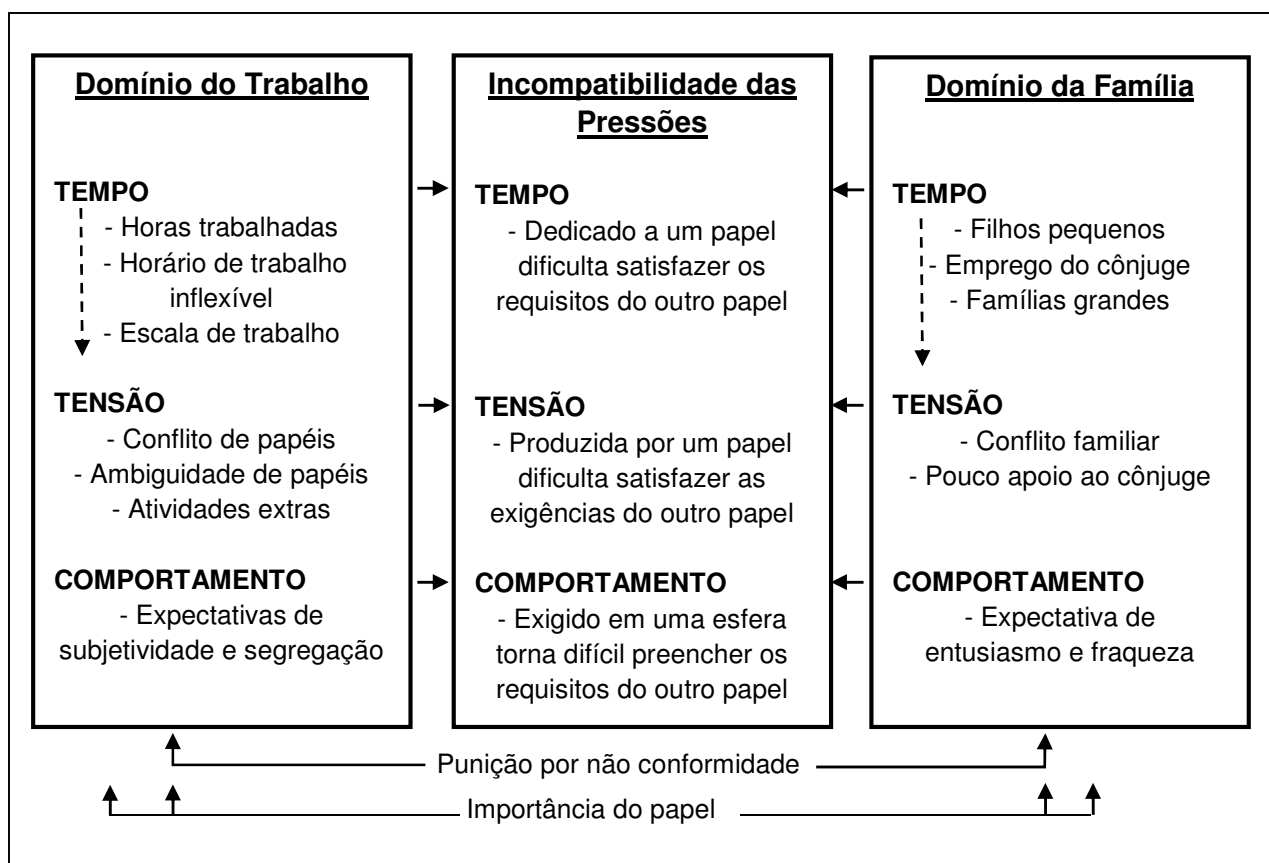


Figura 1 – Incompatibilidade das pressões entre o trabalho e a família
 Fonte: Greenhaus e Beutell (1985, p. 78)

Para Greenhaus e Beutell (1985) as razões para os conflitos relativos a **tempo** na esfera do trabalho estavam positivamente relacionados ao número de horas trabalhadas, número de horas consumidas semanalmente no trajeto

para o trabalho, quantidade e frequência de horas-extras, horário de trabalho inflexível e irregularidade na escala de trabalho. Por outro lado, os conflitos provenientes do ambiente familiar eram referentes aos filhos pequenos, emprego do cônjuge e tamanho da família. Em estudos anteriores, também foram investigadas as questões relativas ao excesso de tempo dedicado ao trabalho (PLECK; STAINES; LANG, 1980).

Com relação à **tensão**, esta pode ser desencadeada da ambiguidade e conflitos de papéis. No ambiente de trabalho pode ser proveniente da função desempenhada no trabalho, refletindo em sintomas de ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade e fadiga. Com relação à esfera familiar refere-se ao conflito familiar e baixo suporte conjugal (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

No que tange o **comportamento**, tanto no ambiente de trabalho como no familiar estão relacionados às expectativas em relação ao comportamento de determinada função. Para os autores, a dedicação a uma esfera em detrimento a outra, reduz de certa forma o desempenho na perspectiva que não foi o foco de atenção, acarretando assim em conflitos de papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O modelo de Greenhaus e Beutell (1985) considera o tempo como fator que desencadeia no conflito de papéis. Isto posto, a seguir considera-se o tempo, ou especificamente a sua gestão por parte dos indivíduos como um artefato de condução ao bem-estar nas relações de trabalho, família e vida pessoal.

2.2.2 Tempo conduzindo ao bem-estar

Greenhaus e Beutell (1985) em seu modelo definem o tempo, a tensão e o comportamento como causas para o conflito de papéis. Considerando especificamente a abordagem de tempo, os autores revelam que em detrimento dos recursos serem limitados e devido as exigências que norteiam os indivíduos ocorrem os conflitos de papéis. Portanto, entende-se que o tempo exigido para a concretização de uma determinada atividade afeta o tempo disponível para a realização de outra, implicando em escolhas por parte dos indivíduos.

Neste sentido, as pessoas ao escolherem se dedicar mais tempo a uma esfera em detrimento a outra desencadeiam o conflito de papéis. Atualmente o trabalho, ocupa maior parte do tempo dos indivíduos, Souza

(2010) salienta que no início o trabalho surgiu com o propósito de suprir as necessidades fisiológicas do homem, no entanto, sobretudo após a Revolução Industrial passa a ser o centro da vida deste. Por outro lado, o autor esclarece algumas vantagens do trabalho, como inserção social, *status*, ocupação do tempo livre e renda.

Portanto, compete aos indivíduos adequarem sua gestão do tempo a realidade que estão inseridos. Conforme Picado (2009), a gestão do tempo pode contribuir para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal favorecendo a recuperação emocional.

Com relação aos inúmeros papéis que os indivíduos assumem, a hipótese expansionista, assume que independente do tempo, da energia empregada ou da diversidade de funções assumidas, tais posicionamentos podem trazer benefícios para os indivíduos à medida que propiciam ganhos psicológicos ou monetários (MARKS, 1977; SIEBER, 1974). Neste sentido, Pimenta (2011) salienta, que a hipótese expansionista, favoreceu ao reconhecimento de fatores positivos, entre os papéis profissionais e familiares, de modo que sentimentos de bem-estar, satisfação fossem exteriorizados.

Sendo assim, o enfoque de bem-estar atribuído aos múltiplos papéis contribuiu para a disseminação da Psicologia Positiva (SELIGMAN, 2002) tanto na abordagem familiar como nos estudos de comportamento organizacional. As relações de trabalho são importantes para o ambiente organizacional, familiar e para a sociedade como um todo (EDWARDS, 2001). Em decorrência desta relevância, na sequência serão abordados os modelos que apresentaram maior influência nas relações entre trabalho e família.

2.2.3 Modelos de destaque

Inúmeros foram os modelos desenvolvidos para investigar assuntos relacionados a trabalho e família (PASCHOAL; TAMAYO, 2005; EBY; MAHER; BUTTS, 2010; AGUIAR, 2012). Para Aguiar (2012) os modelos de extravasamento (*spillover*), compensação, segmentação e congruência foram os que se sobressaíram. Edwards e Rothbard (2000) consideraram além dos modelos já mencionados, os modelos de escoamento de recursos e conflito entre trabalho e família.

O modelo de ***spillover*** ou **extravasamento** refere-se aos mecanismos psicológicos que consideram os aspectos positivos e negativos da interface

trabalho e família, sendo que os aspectos de uma esfera impacta positiva ou negativamente as experiências da outra perspectiva. Nesta abordagem tem-se que o *spillover* positivo reflete na promoção do papel, por outro lado, o *spillover* negativo acarreta nos conflitos de papéis (MATIAS; FONTAINE, 2012).

Eby, Maher e Butts (2010) esclarecem que a perspectiva de *spillover* positivo é utilizada para compreender a interação entre trabalho e família. Os autores exemplificam que os sentimentos de satisfação e orgulho na esfera familiar podem impulsionar aspectos relativos à eficácia no trabalho. A partir da concepção de *spillover* positivo, foi delineada a teoria do enriquecimento, que pressupõe que as experiências tanto no ambiente familiar como no local de trabalho podem favorecer a ambas as esferas, possibilitando efeitos positivos (MCFARLAND, 2004; GREENHAUS; POWELL, 2006).

A concepção de *spillover* negativo pressupõe a escassez de recursos, tendo em vista que os recursos psicológicos e fisiológicos são limitados, assim espera-se que os indivíduos vivenciem situações conflitantes (MATIAS; FONTAINE, 2012). Na investigação de Gronlund (2007) em 800 trabalhadores suecos, constatou-se que o trabalho exige *spillover* negativo na estrutura familiar. Além disto, averiguou-se que o controle na demanda de trabalho contribui para a redução dos conflitos de papéis.

Por sua vez o modelo de **compensação** assume que os indivíduos compensem o *déficit* ou a insatisfação advinda de um dos papéis. Nesta busca em aumentar o envolvimento com o papel que lhe traga maior recompensa e satisfação, compete ao indivíduo ajustar o tempo, a importância e a atenção que será dedicado a esfera mais positiva (EDWARDS; ROTHBARD, 2000).

O modelo de **segmentação** refere-se à independência entre as perspectivas trabalho e família; de modo que as relações entre trabalho e família não se interagem (EBY; MAHER; BUTTS, 2010). Nesta concepção, ocorrem as separações física, temporal e das funções inerentes a estes domínios. De acordo com Matias e Fontaine (2012) o indivíduo que permite a interferência entre as perspectivas de trabalho e família é considerado negligente.

O modelo de **congruência** refere-se à similaridade entre os papéis, em função de uma variável que atua como causa comum (EDWARDS; ROTHBARD, 2000). Aguiar (2012) exemplifica que a influência entre trabalho, família e aspectos de personalidade podem refletir tanto em satisfação no

trabalho como em satisfação no ambiente familiar, logo não há necessidade de uma relação direta entre as variáveis.

O modelo de **escoamento de recursos** compreende a transferência de recursos (tempo, atenção, energia) de uma esfera para outra. Ressalta-se que esta perspectiva difere do modelo de compensação, tendo em vista que esta abordagem apenas transfere os recursos entre os domínios, por outro lado, no modelo de compensação faz-se necessário que haja um *déficit* ou insatisfação (EDWARDS; ROTHBARD, 2000).

Por fim, de acordo com Greenhaus e Beutell (1985) o modelo de **conflito entre trabalho e família** refere-se à interferência das esferas, portanto, implica na incompatibilidade de papéis.

Em 2000, Clark desenvolveu uma nova teoria denominada de **Teoria das Fronteiras**, com posicionamento crítico aos modelos até então propostos (FIGURA 2).

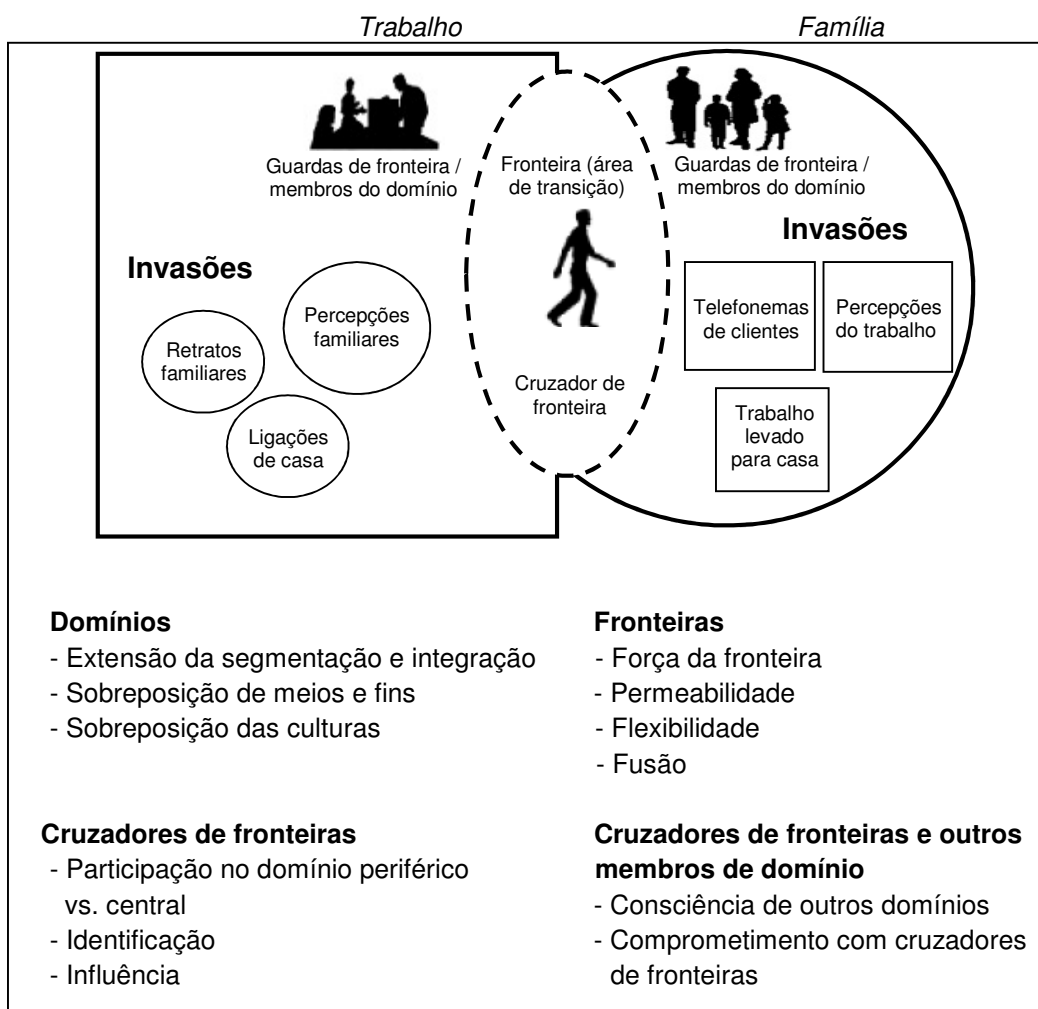


Figura 2 – Teoria das Fronteiras: trabalho e família
Fonte: Clark (2000, p. 754)

Clark (2000) ressalta que os modelos de transbordamento e compensação apresentavam teorias limitadas com foco somente nos aspectos emocionais como satisfação e insatisfação. Por sua vez, tais modelos não consideravam o reconhecimento espacial, temporal. Portanto, não realizavam conexões sociais e comportamentais entre o contexto de trabalho e família. Nesta concepção a Teoria das Fronteiras esclarece como os indivíduos lidam com as esferas de trabalho, família e fronteiras que interagem no processo.

O modelo de Clark (2000) é delineado a partir de quatro perspectivas: a) domínios entre trabalho e família; b) fronteiras entre trabalho e família; c) área de transação / cruzadores de fronteiras e d) cruzadores de fronteiras e outros membros de domínio, conforme retrata a Figura 2. Ressalta-se que o principal intuito da Teoria das Fronteiras é suprir com as lacunas dos modelos até então propostos e contribuir para o alcance do equilíbrio entre trabalho e família. Esta abordagem pressupõe que trabalho e família representam diferentes domínios e ainda que há uma “fronteira”, onde as pessoas interagem com estes dois ambientes. Nesta concepção tal teoria, busca prever os possíveis conflitos que poderão suceder entre trabalho e família a fim de alcançar o equilíbrio entre as esferas.

Na sequência têm-se algumas investigações relacionadas a conflito de papéis.

2.2.4 Estudos relacionados a conflito de papéis

Inúmeros foram os estudos desenvolvidos sobre a temática conflito de papéis, abordando aspectos relativos a gênero (PARASURAMAN; PUROHIT; GODSHALK, 1996; POSIG; KICKUL, 2004; GRONLUND, 2007; JONATHAN; SILVA, 2007; CINAMON, 2009; PERRONE; WRIGHT; JACKSON, 2009); a variáveis pessoais e traços de personalidade (CARLSON, 1999; BLANCH; ALUJA, 2009); satisfação com o trabalho (CARLSON; KACMAR, 2000; FRYE; BREAUUGH, 2004; GRANDEY; CORDEIRO; CROUTER, 2005; SOUZA, 2007; NAMASIVAYAM; ZHAO, 2007; LAPIERRE *et al.*, 2008); comprometimento organizacional (NAMASIVAYAM; ZHAO, 2007; AKINTAYO, 2010; CARR; BOYAR; GREGORY, 2008).

Parasuraman, Purohit e Godshalk (1996) investigaram as relações de gênero, trabalho e aspectos familiares com o sucesso na carreira e bem-estar psicológico de empreendedores. O estudo é baseado em três indicadores de

sucesso empresarial e bem-estar: satisfação na carreira, satisfação familiar e estresse da vida.

Também foi investigado como as expectativas de trabalho e exaustão emocional são influenciadas pelas questões de trabalho-família em homens e mulheres. O estudo considerou as questões de gênero em função das variáveis relacionadas à síndrome de *burnout*. A partir da investigação em 163 pessoas constatou-se que houve diferenças significativas entre os gêneros. Para os homens, os maiores níveis de exaustão emocional estavam vinculados a interferências das obrigações familiares no trabalho. Por outro lado, para as mulheres o trabalho desencadeava em conflitos de papéis, sobretudo em função do tempo reduzido para se dedicar a rotina familiar (POSIG; KICKUL, 2004).

A partir das variáveis demanda e controle de trabalho, foi verificado em um modelo, os reflexos destas variáveis no estresse e no conflito de papéis em homens e mulheres. Com utilização de técnicas de regressão constatou-se que a alta demanda de trabalho refletiu negativamente na vida pessoal, independente do gênero, horário de trabalho, classe social e idade dos filhos. Por outro lado, elevados níveis de controle no ambiente laboral contribuem para a redução dos conflitos entre trabalho e família. Ressalta-se que no caso das mulheres são necessários altos níveis de controle quando comparados aos homens (GRONLUND, 2007).

Cultura e gênero foi foco da investigação de Cinamon (2009). O estudo foi realizado com a colaboração de 200 professoras casadas que possuíam filhos e trabalhavam em escolas de ensino médio, árabes e judaicas. Os achados evidenciaram que as mulheres judias apresentavam maiores níveis de conflito entre trabalho e família quando comparadas as mulheres árabes (CINAMON, 2009).

No estudo de Jonathan e Silva (2007) a partir da análise de discurso em 49 mulheres empreendedoras, constatou-se que conflitos no espaço de trabalho, conflitos entre demandas familiares e profissionais, conflitos entre demandas de trabalho e pessoais foram as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres que apresentavam múltiplos papéis. A partir da investigação, algumas alternativas foram propostas a fim de minimizar tais conflitos, como a auto-organização do tempo, estabelecimento de parcerias, cumplicidade e

utilização de dispositivos de alívio de tensão (realização de atividade física, viagens, espiritualidade e psicoterapia).

Perrone, Wright e Jackson (2009) discutiram a respeito das mudanças que vem ocorrendo na interface trabalho e família em decorrência das alterações de papéis presenciadas entre os homens e as mulheres no trabalho, nos aspectos conjugais e os relativos à família, especificamente quanto à atuação do papel de pai e mãe. Os autores propuseram algumas estratégias que auxiliam os indivíduos a lidar com os conflitos entre papéis, na busca de manter um equilíbrio entre a abordagem trabalho e família.

Blanch e Aluja (2009) analisaram os efeitos da interação de trabalho e família a partir de variáveis de personalidade. Para tanto, três características foram consideradas, carga, controle e suporte ao trabalho. No estudo, as variáveis familiares relacionavam-se a quantidade e faixa etária de filhos e ainda a percepção de apoio familiar. Por outro lado, as variáveis de personalidade foram mensuradas por meio de sensações que estavam segregadas em cinco dimensões: impulsividade, ansiedade, agressividade, hostilidade e sociabilidade. Já a relação de conflito entre trabalho e família foi mensurada a partir de duas escalas, uma que mensurava a interferência do trabalho na família e outra a interferência da família no trabalho.

Carlson e Kacmar (2000) consideraram a prioridade e a importância que os indivíduos atribuem aos diferentes papéis para identificarem a satisfação no trabalho. Ressalta-se que, para os autores, os valores individuais são estabelecidos a partir do que as pessoas priorizam como essenciais em sua vida, em função da centralidade, prioridade e importância do papel.

Neste estudo a sobreposição dos valores relativos ao trabalho e família foram analisadas a partir de um modelo integrado de trabalho-família. No estudo ambiguidade, conflito, tempo e envolvimento foram as variáveis consideradas para mensurar como o trabalho interfere nas relações familiares, e como a vida familiar interfere no trabalho. Portanto, os autores constataram as diferenças no processo de conflito entre trabalho e família. Os resultados deste estudo refletem em várias formas de satisfação, que segundo os autores, a redução da satisfação é decorrente do envolvimento do indivíduo em outra esfera, ou da interferência dos domínios (CARLSON, KACMAR; 2000).

Na mesma linha de investigação, Frye e Breugh (2004) constataram que o conflito entre trabalho e família pode impactar em resultados indesejáveis no trabalho, como por exemplo, a rotatividade dos funcionários.

Grandey, Cordeiro e Crouter (2005) constataram que homens e mulheres não apresentaram diferenças com relação ao humor. No entanto apresentaram diferenças significativas quando o assunto é a percepção deles sobre as características e satisfação com o trabalho. As mulheres apresentaram menor autonomia e variedade no tipo de trabalho. Por outro lado, foram as que tiveram maiores níveis de satisfação neste ambiente.

Alguns estudos foram realizados em hotéis. Souza (2007) em sua dissertação verificou até que ponto o conflito de papéis impacta na satisfação do trabalho e satisfação na família, e ainda quais as consequências destas variáveis para a satisfação dos hóspedes de uma rede hoteleira de Porto de Galinhas. Namasivayam e Zhao (2007) verificaram em um hotel da Índia as relações de conflito entre trabalho e família, o comprometimento organizacional e a satisfação com o trabalho. Os resultados apontam que quando os indivíduos acreditam que o trabalho influencia nas relações familiares (incapacidade de cumprir para com as obrigações referentes à família) tem-se menores níveis de satisfação no trabalho.

Sob o mesmo escopo Akintayo (2010) verificou o impacto dos conflitos entre trabalho e família no comprometimento organizacional de trabalhadores da Nigéria. O autor constatou que houve diferença significativa entre solteiros e casados, homens e mulheres com relação a conflito de papéis. Os homens e as mulheres casados apresentaram maiores conflitos entre papéis. Além disso, como medida para reduzir os conflitos existentes, os autores recomendam a implantação de programa de apoio organizacional.

Portanto, a dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal pode ser percebido por meio de alguns sintomas como frustração, estresse e fadiga. Um dos grandes desafios da sociedade moderna consiste na separação do trabalho e vida pessoal (PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008). Este dilema tem impulsionado os debates sobre *work-life balance* entre os membros da Comissão Européia no final do século XX (DEX; BOND, 2005; ANDRADE, 2011). De acordo com Edralin (2012) para que as pessoas usufruam de uma vida saudável é essencial que as mesmas conciliem sua rotina de trabalho com a rotina familiar.

Na sequência com o propósito de alcançar este equilíbrio apresenta-se o tema *work-life balance*.

2.3 *WORK-LIFE BALANCE*

Work-life balance apresenta-se como uma recente abordagem que vem sendo discutida, logo, são diversos os conceitos que tratam sobre o assunto. Nesta seção, primeiramente algumas perspectivas são apresentadas, na sequência ressalta-se algumas práticas referentes a este enfoque, e por fim apresenta-se alguns estudos referentes a esta temática.

2.3.1 Diferentes abordagens de *work-life balance*

Aspectos relativos ao *work-life balance* tem sido discutido nas últimas décadas como um dos maiores desafios da sociedade moderna. Nos debates destaca-se a importância em manter o equilíbrio entre as atividades do trabalho e as relativas às questões familiares (CAPRONI, 1997; VLEMS, 2005; ANDRADE, 2011; SUB; SAYAH, 2013).

Trabalho e família compreendem os domínios mais importantes da vida de uma pessoa. Dessa forma, tanto para os funcionários como para as organizações é uma grande dificuldade conciliar estas duas perspectivas (CIERI *et al.*, 2002; VLEMS, 2005; VALCOUR, 2007; DARCY *et al.*, 2012; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012). Assim, o alcance do equilíbrio não é uma tarefa fácil, tendo em vista que os seres humanos apresentam opiniões, condutas e interesses diferentes.

Sobre a terminologia de *work-life balance* ainda permeiam certas indefinições. Entretanto os estudos conexos a esta temática centram-se nos benefícios que as práticas de *work-life balance* podem proporcionar aos indivíduos e para as organizações, no intuito de promover o equilíbrio entre estas duas perspectivas (CAPRONI, 1997; SUB; SAYAH, 2013).

A ideia de *work-life balance* passa a ser difundida com o desenvolvimento industrial onde as organizações passaram a ter novos arranjos. Como é o caso do *Facebook* e do *Mozilla*, exemplo de companhias que possuem uma estrutura organizacional diferenciada, com planos de comunicação abertos que favorecem a criatividade e a inovação. Além de atuarem como incentivadoras da tecnologia, onde os empregados podem

trabalhar diretamente de suas residências e em horários alternativos, portanto sem horários fixos (KHALLASH; KRUSE, 2012).

Há uma tendência de que os trabalhos presenciais sejam reduzidos. Tal cenário é decorrente, sobretudo da disponibilidade de meios eletrônicos portáteis que garantem flexibilidade e personalização no trabalho, além de diminuir em proporções significativas os custos indiretos (HILL *et al.*, 1998; KHALLASH; KRUSE, 2012).

Sub e Sayah (2013) elencam dois domínios para *work-life balance*. Os autores definem a perspectiva de conflito e a perspectiva de enriquecimento. A primeira parte fundamenta-se na teoria de papéis idealizada por Greenhaus e Beutell (1985), conforme já citada. A outra vertente, a perspectiva do enriquecimento, propõe que as habilidades adquiridas, as experiências contribuem para uma melhor *performance* no trabalho e consequentemente favorecem a qualidade de vida.

Nada obstante o entendimento de Sub e Sayah (2013), na literatura as abordagens pessimista e otimista são as mais difundidas. A primeira pressupõe que os avanços tecnológicos não trouxeram grandes contribuições, e ainda determina que os países em desenvolvimento se destacarão frente aos países ocidentais com relação à tecnologia (KHALLASH; KRUSE, 2012). Bloom, Kretschmer e Van Reenen (2006) complementam que a globalização impactou no aumento da concorrência e por sua vez maiores exigências com relação à produtividade foram impostas aos funcionários reduzindo assim a qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado, tem-se o posicionamento otimista, que está apoiado no desenvolvimento de novos talentos e por práticas de recursos humanos que são amparadas por um sistema de alto desempenho. Tais práticas vinculam a participação maciça dos empregados na tomada de decisão, favorecendo a implementação de práticas inovadoras e flexíveis de modo a tornar o funcionário o elemento central da produtividade, da inovação e da competitividade no ambiente organizacional. Portanto, refere-se a uma ferramenta competitiva utilizada pelas organizações com o propósito de aumentar a produtividade (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006; KHALLASH; KRUSE, 2012). Assim, a perspectiva otimista de *work-life balance*, é aquela que de certa forma apresenta maiores contribuições no que concerne os aspectos relativos ao indivíduo e o trabalho.

Na área de recursos humanos assuntos relacionados ao *work-life balance* encontram-se em expansão (MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010). A função do setor de recursos humanos presente nas organizações consiste em identificar os aspectos críticos que funcionários e empresas enfrentam, na busca de desenvolver metodologias ou políticas que minimizem os problemas relativos ao desequilíbrio entre estas abordagens (IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012). Além disso, favorecem a retenção de funcionários antigos e a atração de novos colaboradores (VLEMS, 2005).

Dessa forma, qualquer organização que almeja alavancar sua vantagem competitiva, necessariamente precisa desenvolver práticas de *work-life balance* que estejam aparadas pelo departamento de recursos humanos (CIERI *et al.*, 2002). Nesta ótica, equilibrar trabalho e família torna-se essencial no mundo dos negócios de hoje. Considerando que o ambiente organizacional e toda a equipe, sobretudo os líderes devem estar conscientes dos papéis que podem desempenhar para favorecer os funcionários a alcançarem o *work-life balance* (POSIG; KICKUL, 2004).

Destarte, *work-life balance* é a terminologia utilizada para descrever as iniciativas organizacionais que visam favorecer a vida dos funcionários (MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010). Ainda, tais políticas podem contribuir para o aumento da produtividade dos funcionários e colaborar para o processo de seleção e retenção dos mesmos, à medida que reduzem o conflito entre trabalho e vida pessoal (BEAUREGARD; HENRY, 2009). Caproni (1997) ressalta que práticas *work-life balance* favorecem tanto os homens como as mulheres a vivenciarem uma vida plena com produtividade.

Na visão de Khallash e Kruse (2012) *work-life balance* compreende a articulação dos anseios dos indivíduos, relacionados à integração entre o trabalho e a família. Seu foco recai sobre questões relativas à saúde, estresse, horas de trabalho, direitos da maternidade e emprego formal. De modo que *work-life balance* pressupõe o gerenciamento das pressões externas ao trabalho. No entendimento de Edralin (2012), *work-life balance* resulta na ausência de incompatibilidade entre as tarefas relacionadas ao trabalho e as demais necessidades da vida das pessoas. Neste sentido, estas duas abordagens alinham-se aos objetivos de *work-life balance* traçados nesta pesquisa.

Sob o enfoque de satisfação Valcour (2007) argumenta que *work-life balance* deve proporcionar um nível geral de satisfação entre as relações de trabalho e vida pessoal, o que converge para as discussões de Psicologia Positiva. Na mesma perspectiva, Clark (2000) define que *work-life balance* compreende a satisfação e o bom funcionamento no trabalho e na vida familiar com um mínimo conflito de papéis.

Deste modo, as pressões internas dos indivíduos com relação ao trabalho, recaem sobre as expectativas do mesmo referente às metas e desafios pessoais. Aspectos como atenção, necessidade de horas de trabalho flexíveis, aprendizagem ao longo da vida e preferências individuais podem refletir nos arranjos laborais e consequentemente nos aspectos inerentes ao *work-life balance* (KHALLASH; KRUSE, 2012).

Algumas questões relativas às práticas de *work-life balance* serão apresentadas na próxima seção.

2.3.2 Práticas que favorecem ao *work-life balance*

Work-life balance deve propiciar aos indivíduos um conforto relativo ao trabalho e as questões familiares (VLEMS, 2005). As práticas mais comuns de *work-life balance* são direcionadas ao ambiente organizacional e referem-se a flexibilidade do trabalho; (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006; BEAUREGARD; HENRY, 2009; ANDRADE, 2011, DARCY *et al.*, 2012) políticas favoráveis a família; concessão de auxílio creche; (BLOOM; KRETSCHMER; VAN REENEN, 2006) às iniciativas voluntárias que as empresas possuem para facilitar a conciliação entre trabalho e vida pessoal, como exemplo, a redução da carga horária de trabalho (DARCY *et al.*, 2012).

Os funcionários são os que apresentam maiores influências e interesses nas estratégias de *work-life balance* (CIERI *et al.*, 2002). Para estes, os principais benefícios da prática de *work-life balance* resultam em maiores níveis de felicidade, motivação e produtividade, boa relação com a gestão, lealdade e compromisso, redução das interferências de outros domínios, controle sobre o trabalho, redução do estresse, senso de prioridade e responsabilidade (VLEMS, 2005; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012).

As políticas de *work-life balance* geralmente são implementadas e gerenciadas por supervisores e gerentes de linha (PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008; MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010) sendo que tais práticas

podem ser operadas de forma bastante diferenciadas pelas unidades organizacionais. Portanto, cabe ao setor de recursos humanos da empresa adotar uma perspectiva múltipla, de forma a potencializar os efeitos de *work-life balance* na gestão (MCCARTHY; DARCY; GRADY, 2010).

Entende-se que não basta o conhecimento sobre a importância do *work-life balance*, é necessário que haja uma “capacidade” de criar algum equilíbrio entre esta abordagem, sendo inerente as organizações colocarem tais práticas em ação (PARRIS; VICKERS; WILKES, 2008).

Vlems (2005) enfatiza que a principal causa do desequilíbrio entre as rotinas familiares e a de trabalho é a falta de tempo. Logo, a falta de uma gestão do tempo implica em estresse à medida que as pessoas não alcançam e distanciam-se do equilíbrio, sendo este um grande desafio para as organizações.

Ainda, fatores como jornada de trabalho, distância do trajeto para o trabalho, carga horária, falta de apoio gerencial, envolvimento com o trabalho, importância atribuída ao local de trabalho e, questões relacionadas ao estado civil, número de filhos, aspectos familiares como ausência de apoio familiar contribuem para as interferências entre a rotina de trabalho e de família (MCFARLAND, 2004).

Dessa forma, com o intuito de minimizar tais interferências, cada vez mais as organizações que atuam de forma estratégica estão dando importância aos problemas relativos ao *work-life balance* (CIERI *et al.*, 2002). No âmbito empresarial, o suporte organizacional impulsiona os funcionários a retribuírem tais benefícios de alguma forma para as organizações, seja por meio de maior satisfação como trabalho ou tendo comportamentos de cidadania organizacional (LAMBERT, 2000; IGBINOMWANHIA; IYAYI; IYAYI, 2012).

Beauregard e Henry (2009) complementam que o apoio gerencial e o clima organizacional podem contribuir para a disseminação das práticas de *work-life balance*. Contudo, advertem que alguns funcionários com receio que tais práticas possam prejudicar sua carreira acabam sendo desmotivados e optam por não utilizarem as mesmas. Burke (2004) destaca que normalmente são os homens os mais relutantes a se beneficiarem dessas políticas e práticas. Ficam receosos de serem vistos como descompromissados com a organização. Já a flexibilidade no trabalho, favorece a autonomia dos funcionários e o apoio para a rotina familiar (ANDRADE, 2011).

McFarland (2004) descreve alguns aspectos que favorecem ao alcance do *work-life balance*. Primeiramente a autora ressalta a importância da escolha do emprego, uma vez que deve-se procurar por um emprego que garanta flexibilidade para tratar das questões familiares.

Outra perspectiva refere-se à seleção, otimização e compensação, sendo esta uma visão diferenciada da gestão do tempo. Nesta perspectiva os indivíduos devem ponderar quais são as metas mais relevantes e centrar-se no alcance destas metas. Todavia, os mesmos devem encontrar formas alternativas que possam compensar a falta de tempo (MCFARLAND, 2004).

Neste sentido, percebe-se que as organizações que propiciam melhores condições de trabalho para seus funcionários contribuem para o alcance do bem-estar subjetivos destes, à medida que o *work-life balance* dos colaboradores apresenta uma percepção positiva.

Ainda na abordagem de *work-life balance*, apresenta-se na sequência a discussão de alguns estudos relacionados a esta temática.

2.3.3 Estudos relacionados ao *work-life balance*

Friedman, Christensen e Degroot (1998) relatam que dirigentes de empresas concluíram que trabalho e vida pessoal são assuntos complementares e não concorrentes em termos de prioridade. Esta visão, baseada em três estratégias, tem propiciado retornos tanto para os funcionários como para as organizações, sendo intitulada como filosofia ganha-ganha.

De acordo com os autores, primeiramente as organizações devem esclarecer o que é importante, evidenciando as prioridades e expectativas dos gestores com relação às atividades desempenhadas pelos funcionários. Ressalta-se a importância dos colaboradores terem autonomia sobre a execução de suas tarefas. Em segundo lugar, é fundamental que a empresa conheça a realidade pessoal de seus colaboradores, de modo a criar oportunidades, estabelecendo uma relação de confiança. Em terceiro espera-se que as empresas preocupem-se continuamente com a melhoria dos processos (reengenharia de processos) a fim de melhorar o desempenho organizacional.

Cada um destes pressupostos podem ser utilizados individualmente ou simultaneamente, desde que atuem com o propósito de trazer satisfação

pessoal e melhorar a realização do trabalho dos colaboradores. A resistência na utilização dos três princípios restringe-se ao fato dos gestores acreditarem que a produtividade dos funcionários só acontece no ambiente laboral, outros por desconhecerem as habilidades dos funcionários acabam por não explorá-las, além de alegarem que os problemas relacionados à vida profissional e familiar são relacionados às mulheres (FRIEDMAN; CHRISTENSEN; DEGROOT, 1998).

No estudo de Clark (2001) foram analisados como as relações culturais do trabalho (flexibilidade no horário, flexibilidade operacional e apoio gerencial) interagem com a concepção de trabalho e família, mensurada a partir de cinco aspectos: satisfação no ambiente de trabalho, satisfação no ambiente familiar, rotina de trabalho, rotina familiar e os conflitos de papéis inerentes aos dois ambientes. A amostra final foi composta de 179 respondentes, sendo 83 mulheres e 96 homens.

Os achados do estudo de Clark (2001) apontam que as mulheres apresentaram maiores incidências de dupla carreira. Por outro lado, os homens trabalhavam maior número de horas. Ainda, a flexibilidade operacional é a dimensão cultural que está mais associada aos aspectos de trabalho e família. Além disso, a principal função das práticas de *work-life balance* é proporcionar satisfação e redução de conflitos nas duas abordagens.

Para Dex e Bond (2005) o número de horas semanais dedicadas ao trabalho foi um fator determinante para o *work-life balance*. Os autores constataram que os funcionários que trabalham mais de 48 horas semanais apresentam maiores incidência de desequilíbrio na vida profissional. Não há indícios que os funcionários de organizações privadas quando comparadas as instituições públicas apresentem menores índices de *work-life balance*. Os autores recomendam que para ter uma melhor *work-life balance* é necessário trabalhar menos que 48 horas semanais, sobretudo aqueles que possuem entre 36 e 45 anos e as mulheres.

No estudo empírico de Bloom, Kretschmer e Van Reenen (2006), os autores analisaram em 732 indústrias de médio porte dos Estados Unidos, França, Alemanha e Reino Unido, quanto as práticas gerenciais e de *work-life balance*, sendo averiguado que *work-life balance* é significativamente associado a uma adequada gestão organizacional. Por outro lado, não

apresentou associação com a ideia de competitividade, que estabelece maiores patamares de produção.

A investigação de Mello, Leão e Paiva Júnior (2006) centrou-se no estudo de diferentes competências – oportunidade, relacionamento, conceitual, administrativa, estratégica e comprometimento – sendo que a competência de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal emergiu a partir da análise dos dados do estudo.

Lindo *et al.* (2007) em seu estudo verificaram aspectos referentes ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro que atuavam no segmento de creches e bufês. Para tal, dez entrevistas em profundidade foram realizadas, constatando que a flexibilidade no horário de trabalho é um fator relevante para o equilíbrio entre trabalho e família das empreendedoras que atuam nestes segmentos.

Parris, Vickers e Wilkes (2008) verificaram o impacto da carga horária de trabalho em gerentes médios australianos, observando os principais fatores que interferem no *work-life balance*. As principais dificuldades relatadas pelos gerentes médios relacionavam-se ao impacto de novas tecnologias no trabalho, falta de controle destes gerentes em suas tarefas e na gestão de sua equipe, tendo em vista os gerentes médios estavam subordinados aos gerentes seniores. Como sugestão o estudo revela que os gerentes de nível médio precisam envolver-se nas práticas de *work-life balance* e os gerentes seniores devem apoiar seus subordinados para que as práticas de *work-life balance* sejam atingidas a longo prazo nas organizações.

Por meio de um estudo teórico, Beauregard e Henry (2009) verificaram a relação entre *work-life balance* e desempenho organizacional. Tal estudo pode ser considerado relevante em função da literatura ser recente e não apresentar uma uniformidade quanto aos aspectos relacionados ao impacto das práticas de *work-life balance* (DEX; BOND, 2005; VLEMS, 2005; BEAUREGARD; HENRY, 2009).

Wong e Ko (2009) realizaram um estudo exploratório com funcionários de uma rede hoteleira de Hong Kong a fim de investigar a percepção destes com relação ao *work-life balance*. Considerando que *work-life balance* é um assunto recente e que ainda não apresenta uma base teórica bem definida, os autores realizaram análise fatorial para agrupar as 30 questões definidas no questionário em fatores. Após a aplicação desta técnica estatística 7 fatores

foram encontrados: (1) tempo fora do trabalho; (2) apoio organizacional para *work-life balance*; (3) fidelidade ao trabalho; (4) flexibilidade de horários no trabalho; (5) orientação de vida; (6) permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais e (7) manutenção do trabalho e da carreira.

Na sequência, os autores realizaram regressão múltipla a fim de investigar quais destes fatores explicam melhor o *work-life balance*, para tanto, uma das questões do questionário foi considerada como variável dependente, tendo em vista que a mesma possibilitava a identificação da percepção geral dos respondentes quanto ao *work-life balance*. Constatou-se que cinco fatores exerceram influência sobre a variável dependente e que quatro fatores apresentaram correlação positiva (fatores 1, 2, 3 e 4) enquanto que o fator 5 apresentou correlação negativa com a variável dependente (WONG; KO, 2009).

Trombetta (2009) discutiu em sua dissertação os aspectos críticos que envolvem educação corporativa *online*. Nesta linha de investigação, estava presente o artefato comunidade, que analisou o comportamento dos diferentes domínios da vida do indivíduo, como a família e o trabalho. Sendo assim no instrumento de pesquisa houve questões direcionadas ao trabalho de uma forma geral, com abordagem de *work-life balance*.

Darcy *et al.* (2012) investigaram de que forma *work-life balance* influencia as fases da carreira. Para tanto, quatro grupos etários foram definidos: 18-29 anos (início da carreira); 30-39 anos (desenvolvimento da carreira); 40-49 anos (consolidação da carreira); 50 anos ou mais (pré-aposentadoria). Nesta ótica as discussões sobre *work-life balance* centrou-se no relacionamento de três variáveis, envolvimento com o trabalho, apoio gerencial e carreira, com *work-life balance*, a partir da percepção dos funcionários. Para tal três hipóteses foram definidas. Os resultados apresentaram suporte total ou parcial para cada uma das hipóteses elaboradas nos diferentes grupos de faixa etária. Portanto, os achados indicam que *work-life balance* tem reflexos em todas as fases da carreira e para todos os empregados.

Edralin (2012) investigou em 140 empresárias que residem nas Filipinas quais estratégias estas mulheres adotam para equilibrarem suas atividades familiares com as do trabalho. Para a concretização do estudo oito casos foram selecionados. Destaca-se que as principais dificuldades relatadas

por estas empresárias relacionavam-se a problemas de saúde física, cansaço e estresse; que eram provenientes da carga horária e das longas jornadas de trabalho. No intuito de minimizar os efeitos do estresse e tornar o trabalho mais flexível, as mesmas buscam ter a instalação física da empresa próximo a suas residências, tirar férias regulares, assistir TV, ir ao cinema, ouvir música, ter algum *hobby*, ter pausas regulares durante a jornada de trabalho. Para gerenciarem o tempo, as empresárias estabelecem metas e planejamento. Ainda como forma de garantir o equilíbrio buscam dar atenção para seus familiares e cônjuges.

McNamara *et al.* (2013) verificaram a associação entre as horas trabalhadas semanalmente e a satisfação com *work-life balance*, para tanto as principais medidas foram as horas trabalhadas, a flexibilidade no trabalho e aspectos culturais relativos a trabalho e família.

Wu *et al.* (2013) investigaram a relação de *work-life balance* com o apoio da supervisão, suporte organizacional e valor do trabalho. O estudo foi realizado com 573 indivíduos que trabalham em escolas infantis com natureza pública. A partir da utilização de regressão múltipla constatou-se que o apoio organizacional, o valor atribuído ao trabalho, o tempo e a remuneração estavam significativamente associados ao *work-life balance*.

O quadro a seguir, resume os estudos anteriormente discutidos sobre *work-life balance*, evidenciando os principais aspectos de análise e as variáveis observadas (QUADRO 1).

Autores	Assunto	Aspectos analisados / Variáveis
Friedman; Christensen; Degroot (1998)	Estratégias que favorecem os funcionários a obterem satisfação pessoal e alcance dos objetivos organizacionais.	<ul style="list-style-type: none"> • Esclarecer o que é importante para os funcionários; • As organizações devem conhecer seus funcionários; • As empresas devem preocupar-se continuamente em melhorar os processos.
Clark (2001)	Como as relações culturais do trabalho interagem com aspectos relativos a trabalho e família.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfação no ambiente de trabalho; • Satisfação no ambiente familiar; • Rotina de trabalho; • Rotina familiar; • Conflito de papéis.
Bloom; Kretschmer; Van Reenen (2006)	Práticas gerenciais e de <i>WLB</i> em indústrias do EUA, França, Alemanha e UK.	<ul style="list-style-type: none"> • Práticas gerenciais; • <i>WLB</i> (as práticas foram identificadas por meio de entrevistas, sendo definidos três grupos: dados relativos aos funcionários; políticas <i>WLB</i> e percepção de <i>WLB</i> dos funcionários).
Lindo <i>et al.</i> (2007)	Aspectos relativos ao equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional para empreendedoras de dois diferentes ramos de atividades: creches e bufês.	<ul style="list-style-type: none"> • Realização pessoal; • Preocupação constante com o negócio; • Flexibilidade de horários; • Os apoios: instrumentais e emocionais; • Qualidade de vida e futuro do empreendimento.
Parris; Vickers; Wilkes (2008)	Qual o impacto da carga horária de trabalho em gerentes médios a partir de fatores que interferem no <i>WLB</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologia; • Controle sobre a demanda do tempo; • Flexibilidade organizacional e pessoal.
Beauregard; Henry (2009)	Relação entre <i>WLB</i> e desempenho organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do conflito entre trabalho-família; • Percepção de suporte organizacional; • Utilização de práticas de trabalho e de vida na eficácia organizacional; • Contratação e fidelização de funcionários; • Produtividade.

Autores	Assunto	Aspectos analisados / Variáveis
Wong; Ko (2009)	Percepção de funcionários de uma rede hoteleira quanto ao WLB.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo fora do trabalho; • Apoio organizacional para WLB; • Fidelidade ao trabalho; • Flexibilidade de horários no trabalho; • Orientação de vida; • Permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais; • Manutenção do trabalho e da carreira.
Darcy <i>et al.</i> (2012)	De que forma WLB influencia as fases da carreira.	<ul style="list-style-type: none"> • Envolvimento com o trabalho; • Apoio gerencial; • Estágio da carreira.
Edralin (2012)	Estratégias de mulheres que residem nas Filipinas para equilibrar suas atividades familiares com as do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento de metas e planejamento; • Tempo ao lazer.
McNamara <i>et al.</i> (2013)	Associação entre as horas trabalhadas semanalmente e a satisfação com WLB.	<ul style="list-style-type: none"> • Horas de trabalho; • Flexibilidade no trabalho; • Cultura do trabalho-família.
Wu <i>et al.</i> (2013)	Relação de WLB com o apoio da supervisão, suporte organizacional e valor do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio da supervisão; • Suporte organizacional; • Valor do trabalho.

Quadro 1 – Quadro resumo de estudos sobre *work-life balance*

Fonte: Os autores (2014)

Na próxima seção será apresentada as características e desafios da profissão contábil. Ressalta-se que tais profissionais caracterizam-se como objeto de estudo da presente investigação.

2.4 CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS DA PROFISSÃO CONTABIL

No Brasil durante muito tempo, a contabilidade foi vista somente para atender aos aspectos tributários, sendo definida como uma função estressante em decorrência da complexidade e responsabilidade que as tarefas demandavam. Assim, o contador passou a ser definido como um profissional restrito e intitulado como “guarda-livros” (SANTOS; SOUZA, 2010; SUCCAR JR., 2012).

Noronha, Santana e Nunes (2009) esclarecem que a ausência de conhecimento a respeito da Ciência Contábil faz com que as pessoas tenham um entendimento distorcido da profissão contábil, de modo que em grande parte dos casos as pessoas a associam somente aos aspectos normativos como, por exemplo, acreditam que a única atribuição do contador é a elaboração da declaração do Imposto de Renda.

O estudo de Hunt; Falgiani e Intrieri (2004) revelou que percepções distorcidas sobre a classe contábil faz com que indagações sobre sua integridade e competência sejam abordadas. Portanto, percebe-se que ainda permeia uma visão restrita e equivocada quando o assunto é a profissão contábil, acreditando que o contador só realiza atividades rotineiras, direcionadas a fins fiscais (OLIVEIRA *et al.*, 2006) e ainda passível de questionamentos.

Todavia, a partir de 2008 com a regulamentação das Normas Internacionais de Contabilidade, houve mudança no perfil destes profissionais, considerando que estes passaram a exercer papel influente na tomada de decisão, e deixaram de atuar essencialmente nos registros contábeis (FAJARDO, 2012).

Além disso, a presença de mercados cada vez mais competitivos, também favoreceram a expansão da contabilidade para o escopo gerencial. Nesta perspectiva o contador passou a ser um profissional de destaque nas organizações, por atuar no controle das informações que são o alicerce para a tomada de decisão (FARI; NOGUEIRA, 2007).

Neste novo contexto, a criatividade e a adaptação as mudanças são um diferencial para os profissionais contábeis que atuam no cenário de grandes interferências e transformações. Logo, a profissão contábil tem favorecido para o novo mercado mundial, à medida que ocorreram os avanços tecnológicos que contribuem para a maximização da qualidade dos serviços prestados por estes profissionais, em decorrência das informações contábeis serem relevantes para a atuação estratégica no processo de tomada de decisão (OLIVEIRA *et al.*, 2006)

Cordeiro e Duarte (2006) destacam os aspectos comportamentais, enfatizando que estes são um dos grandes desafios dos profissionais de contabilidade. Estes profissionais precisam desenvolver habilidades de iniciativa, ética, visão de futuro, negociação, flexibilidade, capacidade de inovar e criar para superarem as barreiras que possam existir.

Assim, dada a relevância da informação contábil na conjuntura econômica, é essencial que estes profissionais atuem de forma proativa, de modo a otimizar o trabalho contábil (CORDEIRO; DUARTE, 2006; FARI; NOGUEIRA, 2007). Portanto, além de contabilizar dados, a função do contador consiste essencialmente na interpretação das informações contábeis, com o intuito de proporcionar suporte às decisões gerenciais (CORDEIRO; DUARTE, 2006). Nesta ótica, espera-se que o contador conheça o mercado no qual sua organização está inserida e tenha afinidade com os números, considerando que análises financeiras são inerentes a profissão (FAJARDO, 2012).

Nada obstante a relevância da profissão contábil conforme relatada, observa-se que aspectos relacionados a prazos são um dos grandes empecilhos que estes profissionais deparam-se no contexto brasileiro. De acordo com Succar Jr. (2012) as causas do estresse dos profissionais contábeis relacionam-se com a grande demanda de trabalho e em contrapartida com prazos reduzidos para concretização das tarefas estabelecidos pelos órgãos reguladores. Ainda, a cobrança pela perfeição, sobrecarrega os profissionais, tendo em vista que um pequeno erro pode impactar em multas e consequente desembolso para os clientes e os próprios contadores.

Fari e Nogueira (2007) relataram em seu estudo que a rotina exigida pelos órgãos competentes seja nas esferas, federal ou estadual, consomem grande parte do tempo do profissional contábil. Assim, a partir das entrevistas

realizadas com estes profissionais emergiu a questão de que o trabalho do contador deveria estar centrado em seus clientes e não nos órgãos reguladores conforme vem acontecendo (FARI; NOGUEIRA, 2007).

Sob outra vertente, alguns estudos discutem a percepção que a sociedade possui sobre os profissionais que atuam na área contábil. Azevedo (2010) constatou que não é possível afirmar que os contadores são estereotipados negativamente pela sociedade pelos seguintes aspectos: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética. Leal *et al.* (2012) consideraram as mesmas variáveis utilizadas no estudo de Azevedo (2010), os autores encontraram os mesmos resultados do estudo piloto, de que a percepção externa e de estudantes de Ciências Contábeis não é negativa para a imagem do profissional contábil.

Abordando especificamente o quesito gênero, verificou-se que os profissionais contábeis são mais percebidos como sendo do gênero masculino (AZEVEDO; 2010, LEAL *et al.*; 2012). Entretanto, a contabilidade não é vista como uma profissão exclusiva para os homens (KOLLING; BIEGER; SEIBERT, 2010; SILLAS, 2011). Observa-se que a atuação da mulher neste mercado de trabalho vem superando os preconceitos e dificuldades, de forma que as mesmas já conquistaram uma participação efetiva neste mercado, sobretudo em função de sua dedicação e características intelectuais (KOLLING; BIEGER; SEIBERT, 2010).

Pela Tabela 1 percebe-se efetiva atuação da mulher na contabilidade brasileira, com destaque para a região Norte do Brasil em que o número de mulheres contadoras é superior ao número de homens que atuam nesta profissão.

Tabela 1 – Contadores por região no país

Região	Masculino		Feminino	
	Qtde.	%	Qtde.	%
Centro-Oeste	15.907	9,71	12.780	9,78
Nordeste	25.714	15,70	21.482	16,44
Norte	9.577	5,84	10.919	8,36
Sudeste	80.379	49,05	60.760	46,51
Sul	32.279	19,70	24.708	18,91
Total	163.856	100	130.649	100

Fonte: Conselho Federal de Contabilidade (2013)

Com relação a atuação da mulher na profissão contábil, constata-se que a década de 60 registra a participação desta neste segmento, tendo em vista que

anteriormente as funções relativas a esta profissão eram quase que exclusivamente desempenhadas por homens (DAVIDSON; DALBY, 1993).

A Tabela 2 retrata a região Sul do Brasil, evidenciando que o gênero masculino apresenta maior representatividade nesta região. Ainda do total das mulheres que atuam nesta profissão aproximadamente 42% situam-se no estado de Santa Catarina, seguidos pelo Paraná (33,03%) e Rio Grande do Sul (25,41%). Destaca-se que é na região Sul do Brasil, especificamente no estado do Paraná a presente dissertação será realizada.

Tabela 2 – Contadores na região Sul

Região Sul	Masculino		Feminino	
	Qtde.	%	Qtde.	%
Paraná	12.672	39,26	8.162	33,03
Santa Catarina	11.657	36,11	10.268	41,56
Rio Grande do Sul	7.950	24,63	6.278	25,41
Total	32.279	100	24.708	100

Fonte: Conselho Federal de Contabilidade (2013)

Assim, percebe-se que cada vez mais as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e desempenhando diferentes funções em sua vida. No que concerne a profissão contábil, nota-se que houve uma evolução muito grande destas profissionais no mercado de trabalho, sobretudo em decorrência da facilidade que estas apresentam para tratar dos detalhes inerentes a profissão (JESUS, 2009; TONETTO, 2012).

Portanto, como em qualquer profissão é fundamental que as pessoas mantenham o bem-estar no trabalho para que possam desempenhar da melhor forma suas atividades e manter relações saudáveis com as diferentes esferas que interagem.

Dessa forma, expostos os aspectos teóricos, a seção subsequente destina-se à explicitação dos procedimentos metodológicos que suportam a presente investigação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O termo método tem sua origem do grego *méthodos* que corresponde ao percurso para alcançar determinado objetivo (MARTINS; THEÓPHILO, 2007). Para desenvolver uma boa pesquisa, é imprescindível a definição correta dos métodos e técnicas que serão empregados, a fim de utilizar a metodologia adequada. Algumas indagações (como?, com quê?, onde?, quanto?) surgem neste processo a fim de identificar o método mais apropriado a pesquisa que está sendo desenvolvida (MARCONI; LAKATOS, 2009). Dessa forma, além de buscar conhecimento (HAIR JR. *et al.*, 2005) o “o objetivo da metodologia é o aperfeiçoamento dos procedimentos e critérios utilizados na pesquisa” (MARTINS; THEÓPHILO, 2007, p. 37).

Cooper e Schindler (2003) observam que as pesquisas em administração normalmente verificam aspectos comportamentais, de desempenho e de atitudes humanas. Nesta vertente, considerando que a Ciência Contábil, contempla a área das Ciências Sociais juntamente com a Administração, as pesquisas contábeis tendem a apresentar o mesmo escopo. A próxima seção esclarece os procedimentos metodológicos utilizados nesta investigação.

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

Cooper e Schindler (2003) salientam que não há um único modelo que classifique as pesquisas de forma uniforme. Dessa forma, na sequência são apresentadas as classificações que mais se enquadram nesta pesquisa a partir da visão de diferentes autores.

Quanto ao objetivo, que consiste em investigar quais os fatores explicam a percepção de contadores paranaenses com relação ao seu *work-life balance*, tem-se um estudo **descritivo**. Sampieri, Collado e Lucio (2006, p.100) relatam que o objetivo dos estudos descritivos é verificar “[...] como é e como se manifesta determinado fenômeno”. Complementando, Cooper e Schindler (2003, p. 129) atribuem que nas pesquisas descritivas o objeto de investigação

é encontrar “[...] quem, o que, onde, quando ou quanto [...]” a partir das variáveis analisadas.

Ainda nesta perspectiva, tem-se um estudo **exploratório**, pressupondo que há certas indefinições quanto a temática *work-life balance*. Observa-se também que no Brasil tal assunto é pouco explorado, sendo que as pesquisas relativas a este assunto concentram-se sobretudo no exterior. No que tange o escopo dos profissionais contábeis nota-se a ausência de estudos na perspectiva de *work-life balance*, tanto no espoco nacional como no internacional.

No que concerne o comportamento das variáveis em relação ao objeto de estudo, a pesquisa será **quantitativa**, tendo em vista que os dados coletados serão “[...] filtrados, organizados e tabulados, enfim, preparados para serem submetidos a técnicas e/ou testes estatísticos” (MARTINS; THEÓPHILO, 2007, p. 135). A abordagem quantitativa no entendimento de Richardson *et al.* (1985, p.29) “[...] caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas [...]”. Em consonância, Martins e Theóphilo (2007) esclarecem que tal abordagem possibilita a mensuração e a quantificação dos dados coletados.

No que tange à coleta de dados, tem-se um estudo de **interrogação/comunicação**, considerando que os dados foram coletados a partir de questionários *online* disponibilizados para os contadores que atuam no Paraná.

Ainda, quanto ao poder do pesquisador em produzir efeitos nas variáveis que estão sendo estudada a pesquisa é considerada **ex post facto**, tendo em vista que tal classificação evidencia que o investigador não possui controle, ou seja, as variáveis não podem ser manipuladas pelo mesmo (COOPER; SCHINDLER, 2003). Por fim, em relação a dimensão do tempo, tem-se um estudo **transversal**, considerando que o período de análise representa um determinado momento (COOPER; SCHINDLER, 2003), no caso os meses de setembro e outubro de 2013 período que ocorreu a aplicação do instrumento de pesquisa.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Cooper e Schindler (2003, p. 150) definem que população “[...] é o conjunto completo de elementos sobre os quais desejamos fazer algumas inferências”. Neste estudo, a população caracteriza-se como finita e constitui-se dos contadores registrados junto ao Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Paraná (CRC-PR). Conforme informações disponíveis no sítio do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em junho de 2013, dos contadores registrados no estado do Paraná 20.834, 12.672 são homens e 8.162 são mulheres. Por sua vez, estes caracterizam-se como sendo a base populacional da presente dissertação.

No que tange a amostra, a mesma é classificada como não-probabilística e aleatória. A amostra é considerada não-probabilística quando o pesquisador recorre a métodos subjetivos para a seleção da mesma; e aleatória pois existe a mesma possibilidade de cada elemento da população ser selecionado para compor a amostra (HAIR JR. *et al.*, 2005).

Para o cálculo da amostra, utilizou-se a fórmula a seguir definida por Martins (2006, p. 188) para populações finitas.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Onde:

N = tamanho da população

Z = abscissa da normal padrão

n = tamanho da amostra a ser selecionada na população

p = estimativa da proporção populacional que estamos interessados em estudar

q = estimativa da proporção populacional que não estamos interessados em estudar ($q = 1 - p$)

d = erro amostral

Considerando que o percentual da população é diferente para homens e mulheres, a amostra foi estratificada por gênero. Um erro amostral de 10% foi definido.

$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 12.672}{0,10^2 \times (12.672 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$	➡	$n = 95$ homens
$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 8.162}{0,10^2 \times (8.162 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$	➡	$n = 95$ mulheres

A partir do cálculo efetuado a amostra mínima para este estudo é de 190 respondentes, sendo igualmente distribuídos entre os gêneros masculino e feminino.

3.3 DESENHO DE PESQUISA

Cooper e Schindler (2003, p. 135) recomendam que o desenho seja realizado em duas etapas. Deve-se “(1) definir claramente a questão de pesquisa e (2) desenvolver o desenho da pesquisa”. Para atender aos objetivos do presente estudo, foi delineado o seguinte desenho de pesquisa (FIGURA 3).

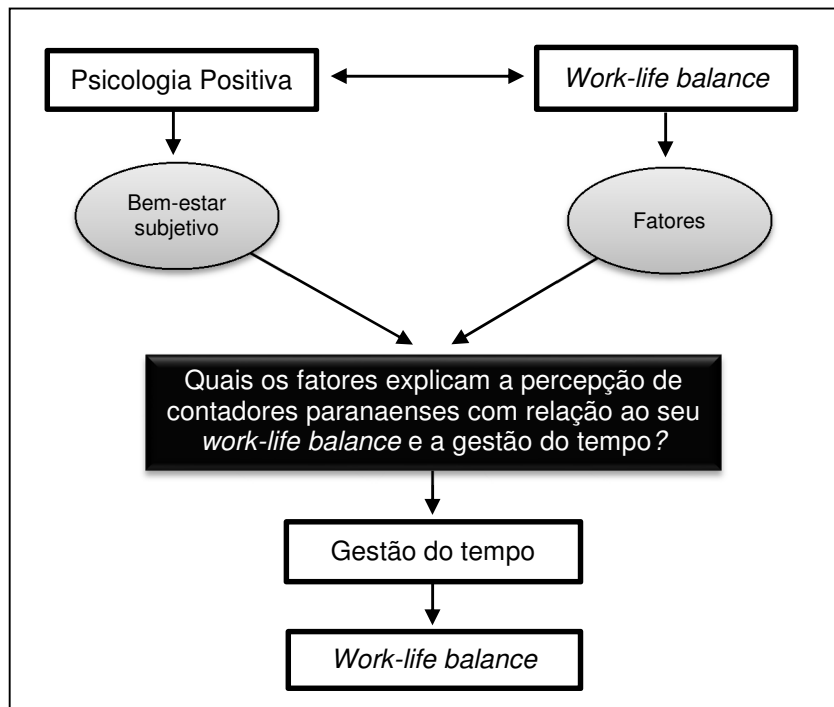


Figura 3 – Desenho de pesquisa
Fonte: Os autores (2014)

Primeiramente, é apresentado a Psicologia Positiva, como uma vertente da Teoria Psicológica conduzindo ao bem-estar subjetivo. As

discussões de bem-estar subjetivo quando conduzidas aos aspectos de trabalho e família orientam a debates relativos ao equilíbrio entre estas abordagens que por sua vez favorecem a discussões sobre *work-life balance*.

Na perspectiva de *work-life balance* serão evidenciados quais são os fatores que emergem da percepção de contadores paranaenses sobre esta temática. Ressalta-se que discussões centradas na gestão do tempo também serão consideradas, tendo em vista que tal aspecto foi identificado como fator relevante para debates acerca de conflitos de papéis inerentes aos domínios trabalho e família.

3.4 CONSTRUCTOS RELATIVOS AO *WORK-LIFE BALANCE*

A partir da questão norteadora desta investigação – Quais os fatores explicam a percepção de contadores paranaenses com relação ao seu *work-life balance* e a gestão do tempo? – elencada anteriormente, verifica-se a necessidade de identificar os constructos da pesquisa. Ressalta-se que os constructos são construídos a partir de conceitos mais simples (COOPER; SCHINDLER, 2003).

O termo *work-life balance* definido como constructo de 1ª ordem, em conformidade com a definição de Khallash e Kruse (2012) busca a integração dos anseios individuais a partir da interação dos domínios trabalho e família, de modo que as pressões externas ao trabalho sejam gerenciadas. Neste sentido definiu-se trabalho, família e aspectos pessoais como constructos de 2ª ordem. Em função da relação do *work-life balance* com o tempo, adicionalmente considerou a gestão do tempo também como constructo de 2ª ordem (QUADRO 2).

Ainda, com o propósito de verificar os fatores que exercem influência sobre a percepção de contadores quanto ao seu *work-life balance*, inicialmente 27 fatores foram elencados como explicativos. Tais fatores foram definidos a partir do estudo de Wong e Ko (2009) que será detalhado no tópico 3.7.

Constructo de 1ª ordem	Constructo de 2ª ordem	Fatores explicativos	Referências
Work-life balance	Trabalho, família e aspectos pessoais	Q1 – tenho tempo para família e vida pessoal	Clark (2001); Smith (2005); Darcy <i>et al.</i> (2012); Wong e Ko (2009); Wu <i>et al.</i> (2013)
		Q2 – tenho responsabilidades ao longo dos estágios da vida	
		Q3 – tenho tempo para a realização de interesses e aspirações pessoais	
		Q4 – optaria por redução da carga horária diária de trabalho por um salário proporcional	
		Q5 – minha concentração no trabalho é resultante do apoio familiar	
		Q6 – desistiria de assumir um cargo elevado no trabalho, para me dedicar mais a família e vida pessoal	
		Q7 – meu tempo livre (fora do trabalho) pode ser utilizado para situações imprevisíveis	
		Q8 – meus colegas de trabalho compreendem quando abordo questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
		Q9 – fico ansioso para estar novamente com os colegas de trabalho	
		Q10 – aceito realizar horas extras pois estou comprometido com o trabalho	
		Q11 – meu supervisor imediato compreende quando comento questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
		Q12 – levo trabalho para finalizar em casa	
		Q13 – aceito realizar horas extras pois é essencial para a progressão de minha carreira	
		Q14 – consigo programar a melhor data para tirar férias e tenho o apoio de meus colegas de trabalho	
		Q15 – consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que o trabalho proporciona	
		Q16 – penso em reduzir minha jornada de trabalho para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares	
		Q17 – resido nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento	
		Q18 – mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar férias posteriormente, eu não aceito realizar horas extras	

Construto de 1ª ordem	Construto de 2ª ordem	Fatores explicativos	Referências
<i>Work-life balance</i>	Trabalho, família e aspectos pessoais	Q19 – consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada	Clark (2001); Smith (2005); Darcy <i>et al.</i> (2012); Wong e Ko (2009); Wu <i>et al.</i> (2013)
		Q20 – pretendo ter filhos nos próximos 5 anos	
		Q21 – meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades	
		Q22 – aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho	
Tempo	Gestão do tempo	Q23 – tenho tempo suficiente para dormir	
		Q24 – tenho bastante tempo depois do trabalho para resolver assuntos pessoais	
		Q25 – tenho tempo suficiente para minha família	
		Q26 – tenho tempo suficiente para meus amigos	
		Q27 – sinto muito animado depois do trabalho	

Quadro 2 – Constructos de *work-life balance*

Fonte: Os autores (2014)

Ressalta-se que as investigações que abordam sobre *work-life balance* apresentam similaridade com os fatores explicativos definidos neste estudo.

3.5 HIPÓTESES DE PESQUISA

As hipóteses de pesquisa possuem a finalidade de explicar a realidade investigada, a partir de suposições tidas como verdades provisórias. Sendo assim, a seguir é apresentada a fundamentação teórica que desdobrou-se em 5 hipóteses de pesquisa.

Primeiramente, observa-se que as atribuições auferidas aos homens e as mulheres são distintas na sociedade, sobretudo nos quesitos trabalho, aspirações pessoais e atribuições familiares. Deste modo, instintivamente o homem dedica-se mais as atividades laborais por ainda permear a visão que este é responsável pelo sustento familiar.

Por outro lado, as mulheres dedicam-se mais as rotinas familiares, cuidando dos filhos, ou ainda assumem as duas responsabilidades e desempenham dupla jornada, o que contribui para o desencadeamento dos conflitos de papéis (APPEL-SILVA; ARGIMON; WENDT, 2011). Nesse sentido, as mulheres possuem maiores índices de dupla carreira comparativamente aos homens (CLARK, 2001).

Assim, pressupondo as diferenças geracionais e ponderando que as estruturas organizacionais ainda estão muito distantes de atenderem as peculiaridades de homens e mulheres (SCALABRIN, 2008) apresenta-se a seguinte hipótese de pesquisa, **H₁: A percepção de *work-life balance* é diferente para homens e mulheres.**

Considerou-se que há diferença na percepção das pessoas no que tange trabalhar no interior ou na capital de um estado. Observa-se que nas capitais por ter mais habitantes, há maiores índices de desemprego e consequentemente maiores níveis de estresse. Em contraponto, as cidades do interior oferecem melhores condições de vida (SILVA; MARTINEZ, 2005). Neste sentido, entende-se que há diferenças na percepção de contadores quanto ao seu *work-life balance*. Dessa forma emergiu a seguinte hipótese de pesquisa, **H₂: A percepção de *work-life balance* é diferente para contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná.**

Em consonância com a investigação de Darcy *et al.* (2012) que analisou a influência do *work-life balance* nas fases na carreira. A presente pesquisa considerou as mesmas faixas etárias definidas pelos autores, sendo 18-29 anos (início da carreira); 30-39 anos (desenvolvimento da carreira); 40-49 anos (consolidação da carreira) e 50 anos ou mais (pré-aposentadoria).

Adicionalmente avaliou-se que cada faixa etária possui características e denominações específicas. As pessoas nascidas entre 1948 e 1963 (faixa etária 50-65 anos) são denominadas de *Baby Boomers*, as nascidas entre 1964 e 1977 (faixa etária 36-49 anos) são designadas de Geração X, e as nascidas entre 1978-1994 (faixa etária 19-35 anos) conhecidas como Geração Y (ENGELMANN, 2009).

Conger (1998) define que a geração *Baby Boomers* contempla os indivíduos que lutaram por seus direitos, buscam por estabilidade profissional e se adaptam com maior facilidade a um emprego. Por sua vez, a Geração X, congrega as pessoas que valorizam o trabalho e aspiram por ascensão profissional (OLIVEIRA, 2009). Já a Geração Y, é reconhecida por contemplar as pessoas que estão conectadas ao mundo, e que além disso, expressarem constantemente suas opiniões (SMOLA; SUTTON, 2002). Catalyst (2001) adverte que os indivíduos que compõem a Geração Y prezam pelos aspectos pessoais e familiares em detrimento aos profissionais, nada obstante, tais indivíduos apresentam comprometimento organizacional à medida que recorrem a arranjos de trabalho flexíveis que favorecem de certa forma ao *work-life balance*.

Portanto, considerando que existem diferenças entre as faixas etárias sobretudo em função de influências históricas e sociais, definiu-se a seguinte hipótese de pesquisa, **H₃: A percepção de *work-life balance* é diferente para as faixas etárias.**

No estudo de Akintayo (2010) analisou os impactos dos conflitos de papéis, trabalho e família, no comprometimento organizacional e averiguaram-se diferenças significativas para os estados civis. Neste sentido, formulou-se a seguinte hipótese de pesquisa, **H₄: A percepção de *work-life balance* é diferente para os estados civis**, com o intuito de constatar se o estado civil interfere também na percepção de *work-life balance* para uma classe profissional.

Considerando que o profissional contábil pode atuar em organizações públicas, privadas ou do terceiro setor. E ainda ponderando as peculiaridades de cada entidade quanto a sua estrutura e forma de organização. Definiu-se a seguinte hipótese de pesquisa, **H₅: A percepção de *work-life balance* é diferente para os tipos de organizações.** Observa-se que o estudo de Darcy *et al.* (2012) foi realizado em 15 organizações, sendo 10 do setor privado e 5 do setor público, nada obstante, as análises dos autores foram direcionadas aos estágios das carreiras e não ao tipo de organização. Nesta vertente, em decorrências das características de cada organização, considerou-se que há diferenças na percepção dos contadores.

Dessa forma, a partir dos testes de hipóteses, verificou-se se há diferença estatisticamente significativa de média em algumas variáveis de perfil, comparativamente aos fatores identificados de *work-life balance*.

3.6 PRÉ-TESTE E REVISÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de pesquisa foi submetido a um pré-teste com o intuito de eliminar as possíveis inconsistências e minimizar as dificuldades de compreensão do questionário. Sendo assim, para a realização do pré-teste, o instrumento de pesquisa foi aplicado em setembro de 2013 em 7 profissionais contábeis que atuam no estado do Paraná e que possuem registro junto ao CRC-PR. Ressalta-se que o grupo piloto foi constituído por conveniência, nada obstante, tais profissionais apresentavam o mesmo perfil da amostra desta pesquisa.

Inicialmente foi esclarecido aos respondentes que tal questionário era referente, a um teste piloto para a dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis da UFPR. Após as contribuições dos respondentes, as questões foram novamente delineadas a fim de tornar o instrumento adequado.

Richardson *et al.* (1985, p. 155) preconizam que o pré-teste “refere-se à aplicação prévia do questionário a um grupo que apresenta as mesmas características da população incluída na pesquisa. Tem por objetivo revisar e direcionar aspectos da investigação”. No mesmo entendimento Hair Jr. *et al.* (2005, p. 230) complementam que “nenhum questionário deve ser administrado antes que o pesquisador avalie a provável exatidão e coerência das respostas”,

ou seja, antes que o mesmo realize o pré-teste. Portanto, o pré-teste pode ser aplicado em uma amostra similar à da investigação.

3.7 INSTRUMENTO DE PESQUISA E COLETA DE DADOS

Sampieri, Collado e Lucio (2006, p.325) descrevem que “um questionário consiste em um conjunto de questões com relação a uma ou mais variáveis a serem medidas”. Sob o mesmo entendimento Hair Jr. *et al.* (2005, p. 159) esclarecem que o questionário “é um instrumento cientificamente desenvolvido para medir características importantes de indivíduos, empresas, eventos e outros fenômenos”, os autores ainda salientam que uma boa *survey* necessita de questionários bem estruturados.

Salienta-se que um instrumento de pesquisa para ser considerado confiável precisa que o *Alpha de Cronbach* identificado seja no mínimo de 0,7 (HAIR JR. *et al.*, 2005). Tal aspecto será discutido na análise de dados, designadamente na seção 4.2.1 juntamente com a técnica de Análise Fatorial.

No questionário (APÊNDICE 2), especificamente nos blocos 1, 2 e 3 foram apresentadas algumas preposições e os profissionais de contabilidade se manifestaram quanto à concordância, ou não em relação às mesmas. A partir de variáveis ordinais que “[...] permite ao pesquisador determinar se um objeto tem mais ou menos de uma característica do que um outro objeto” (HAIR JR. *et al.*, 2005, p. 182) e escala Likert de cinco pontos, foi mensurada a intensidade das respostas. Hair Jr. *et al.* (2005, p. 186) explicam que a escala Likert é utilizada para “[...] avaliar a intensidade com que alguém concorda com um conjunto de afirmações”.

Ressalta-se que o instrumento utilizado foi adaptado do estudo de Wong e Ko (2009) realizado com funcionários de hotel em Hong Kong. Neste sentido, em decorrência da amostra ser diferenciada, no primeiro bloco do questionário três questões foram excluídas por não estarem alinhadas as atividades desempenhadas por contadores. Além disso, o instrumento original foi traduzido do inglês para o português sem o apoio de um especialista, entretanto a partir do pré-teste as possíveis inconsistências foram eliminadas.

O bloco 1, intitulado de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, contemplou 27 questões que abordavam aspectos relacionados ao equilíbrio

entre vida pessoal, familiar e profissional; além de fatores relacionados a gestão do tempo.

O bloco 2, com apenas uma questão buscou identificar se o trabalho dos contadores paranaenses favorece para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O bloco 3, com três perguntas buscou retratar a importância de cada domínio – trabalho remunerado, família e lazer / hobbies / esporte – na vida dos respondentes.

Por fim, o bloco 4 refere-se à qualificação do respondente. Neste item questionou-se o gênero, faixa etária, estado civil, atuação na profissão contábil, remuneração, entre outros quesitos a fim de identificar o perfil do respondente.

Por meio de *survey online*, os questionários foram disponibilizados. Hair Jr. *et al.* (2005, p. 162) destacam alguns dos benefícios da utilização de *survey online*, os autores enfatizam que “[...] são populares e baratas, podem ser feitas em pouco tempo e geralmente produzem dados de alta qualidade”.

Sendo assim, em setembro de 2013, foi realizado contato com a Presidente Sra. Lucélia Lecheta e o Diretor Superintendente Sr. Gerson Borges de Macedo do CRC-PR com o intuito destes apoiarem a presente investigação. Após contato, a Presidente e o Superintendente nos apoiaram e autorizaram que o *link* de acesso ao questionário juntamente com a carta de apresentação (APÊNDICE 1) fossem disponibilizados no Boletim *online* do CRC-PR. O Boletim do CRC-PR, é um instrumento de cunho informativo e possui periodicidade semanal.

Isto posto, o CRC-PR disponibilizou por duas vezes em seu Boletim *online* o *link* de acesso ao instrumento de pesquisa. A primeira rodada foi no dia 19 de setembro de 2013 e a segunda, a fim de aumentar o número de respondentes, no dia 4 de outubro. No anexo 1, é apresentado o convite para participação na pesquisa, elaborado e disponibilizado pelo Conselho.

Ressalta-se que o instrumento para a coleta de dados foi disponibilizado na internet por meio do *Google Docs* e esteve à disposição dos respondentes até o dia 8 de novembro de 2013. Ao final, foi obtida uma amostra não intencional de 267 respostas válidas.

Salienta-se que o consentimento à pesquisa foi realizado à medida que os contadores paranaenses responderam ao questionário. Conforme descrito

na carta de apresentação (APÊNDICE 1), foi assegurado aos respondentes o anonimato.

Como benefício ao respondente, comprometeu-se para aqueles que apresentaram interesse o retorno de *e-mail* com os resultados da pesquisa.

3.8 TRATAMENTOS ESTATÍSTICOS

O tratamento dos dados compreendeu as seguintes técnicas: Estatística Descritiva, Análise Fatorial, Teste *t-student*, Anova e Regressão Linear Múltipla. Sendo utilizado neste procedimento o *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versão 20.0.

A figura 4, na sequência, alinha os objetivos específicos da dissertação com as estatísticas utilizadas.

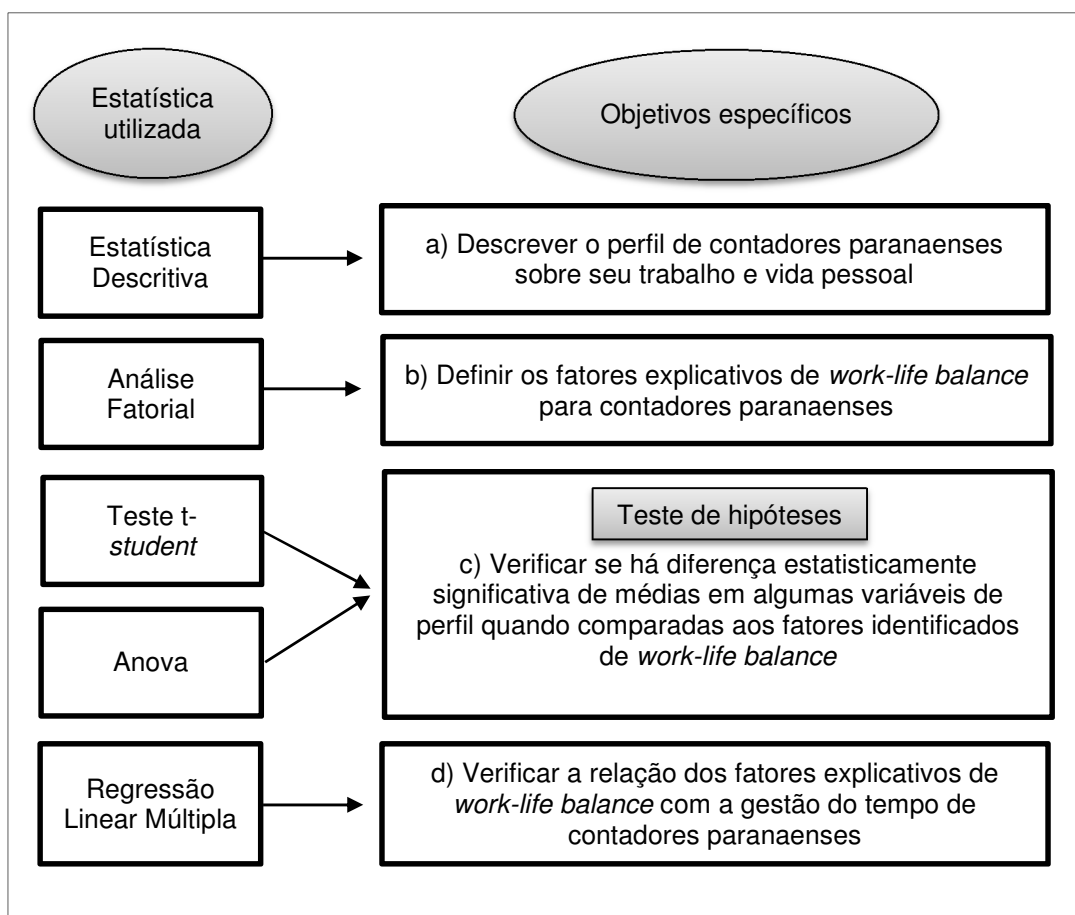


Figura 4 – Alinhamento das técnicas estatísticas utilizadas aos objetivos específicos
Fonte: Os autores (2014)

A seguir será abordado cada um destes métodos a fim de ressaltar sua aplicabilidade no estudo em questão.

3.8.1 Estatística Descritiva

A técnica de estatística descritiva foi utilizada para apresentar o perfil da amostra, de modo a evidenciar as características dos respondentes. Martins (2006, p. 25) expõe que “[...] os objetivos da estatística descritiva envolvem organização, sumarização e descrição de dados quantitativos ou qualitativos”.

Para tanto, a distribuição de frequência evidenciada por meio de gráficos de barras e pizza (HAIR JR. *et al.*, 2005) foi utilizada de modo a apresentar de forma clara as características dos contadores que fizeram parte deste estudo.

3.8.2 Análise Fatorial

A Análise Fatorial (AF) corresponde a uma técnica multivariada de interdependência, também conhecida como análise do fator comum. Tal método busca redimensionar e sintetizar determinado número de variáveis, de modo que os dados sejam agrupados em fatores comuns (FÁVERO *et al.*, 2009).

Na mesma linha de entendimento Bezerra (2009, p. 74) define que AF “[...] é uma técnica estatística que busca, através da avaliação de um conjunto de variáveis, a identificação de dimensões de variabilidade comuns existentes em um conjunto de fenômenos”. Fávero *et al.* (2009, p. 236) salientam que “o maior objetivo da análise fatorial é permitir a simplificação ou redução de um grande número de variáveis por meio da determinação das dimensões latentes comuns (fatores)”.

De acordo com Bezerra (2009, p.80) existem dois tipos de AF, a exploratória e a confirmatória. Na primeira “[...] o pesquisador tem pouco ou nenhum conhecimento prévio acerca da estrutura dos fatores”, por outro lado a AF confirmatória é utilizada quando a estrutura dos fatores já é conhecida (FÁVERO *et al.*, 2009, p. 237). Observa-se que a AF exploratória é a modalidade de AF mais utilizada (BEZERRA, 2009). Ainda, no estudo de Wong e Ko (2009) foi adotada a AF exploratória. Dessa forma para fins de comparação, adotou-se o mesmo prosseguimento.

Destarte, por meio da técnica estatística de AF exploratória, buscou-se redimensionar as 22 variáveis referentes a *work-life balance* (Bloco 1 do instrumento de pesquisa, questão 1 a questão 22) em fatores comuns. E as questões 23, 24, 25, 26 e 27 em um único fator referente a gestão do tempo.

Com base em alguns autores (BEZERRA, 2009; FÁVERO *et al.*, 2009; HAIR JR. *et al.*, 2005) apurou-se que as principais etapas para o desenvolvimento da técnica de AF corresponde ao cálculo da matriz de correlação; extração dos fatores e rotação dos fatores.

3.8.3 Teste t-*student* e Anova

Para verificar as possíveis diferenças entre os grupos utilizou-se Teste t-*student* e Anova. Foi adotado o Teste t para amostras independentes, considerando que esta técnica é utilizada quando compara-se as médias de dois grupos diferentes (MAROCO, 2007). Neste caso, comparou-se gênero e cidade de atuação dos profissionais contábeis.

A Anova ou análise de variância é utilizada para verificar se duas ou mais amostras são oriundas de uma mesma população ou de populações diferentes (MAROCO, 2007). Hair Jr. *et al.* (2005) salientam que para determinar a diferença de médias, geralmente é utilizado o teste paramétrico *one-way analyses of variance* (ANOVA).

Dessa forma a Anova verifica se há diferenças estatisticamente significativa entre as médias de diferentes grupos. Neste sentido, por meio desta técnica buscou-se averiguar se há diferenças estatisticamente entre faixa etária, estado civil e tipo de organização que os profissionais contábeis atuam, com relação aos fatores de *work-life balance* encontrados pela técnica de AF, já mencionada.

Ainda, objetivando testar as hipóteses 1, 2, 3 4 e 5 (vide item 3.4), utilizou-se o Teste t-*student* e Anova.

3.8.4 Regressão Linear Múltipla

Cunha e Coelho (2009, p. 132) definem que a técnica de regressão linear múltipla “[...] é uma técnica de análise multivariada de dados que permite analisar a relação existente entre uma única variável dependente e duas ou mais variáveis independentes e fazer projeções a partir desta relação descoberta”. Neste sentido, entende-se que o objetivo desta técnica estatística, é determinar a influência das variáveis independentes como capazes de prever o comportamento da variável dependente.

A diferença da regressão simples para a regressão múltipla consiste no número de variáveis independentes, enquanto a simples apresenta uma única

variável independente, na múltipla podem existir várias (CUNHA; COELHO, 2009).

Ressalta-se que alguns pressupostos são requeridos para utilizar a Regressão Linear Múltipla (CUNHA; COELHO, 2009; FÁVERO *et al.*, 2009):

- a) Normalidade dos resíduos;
- b) Homocedasticidade dos resíduos;
- c) Linearidade dos coeficientes;
- d) Ausência de autocorrelação serial nos resíduos; e
- e) Multicolineariedade entre as variáveis independentes.

Para a utilização da regressão, as questões 1 a 22, constantes no Bloco 1 do instrumento de pesquisa serão redimensionadas a partir da técnica de AF. O reagrupamento destas variáveis em fatores, determinam as variáveis independentes do presente estudo. Por outro lado a variável dependente advém do redimensionamento das questões 23, 24, 25, 26 e 27 em um único fator. Ressalta-se que a principal característica da variável dependente refere-se a disponibilidade de tempo que os respondentes possuem para: dormir, para tratar de assuntos pessoais após o trabalho, para a família (cônjuge e/ou filhos) e ânimo após o trabalho.

O propósito de se utilizar Regressão Linear Múltipla neste estudo consiste em avaliar a relação dos fatores de *work-life balance* com a gestão do tempo.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Esta seção aborda as características pessoais e profissionais dos respondentes, a fim de traçar o perfil da amostra. Além disso, por meio da técnica de AF, buscou-se identificar os fatores que explicam o *work-life balance* de contadores paranaenses. Na sequência com o intuito de testar as hipóteses e investigar se há diferença na percepção dos respondentes sobre *work-life balance* utilizou-se Teste t-student e Anova. Por fim, verificou-se a relação dos fatores explicativos de *work-life balance* com a gestão do tempo por meio da Regressão Linear Múltipla.

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Neste tópico, serão explicitados as características da amostra pesquisada, a partir das informações obtidas no instrumento de pesquisa.

4.1.1 Características pessoais dos respondentes

Os dados da presente investigação são oriundos das respostas dos contadores que atuam no Estado do Paraná. Com o intuito de caracterizar a amostra, investigou-se aspectos pessoais como: gênero, faixa etária, estado civil e questões relativas a presença ou ausência de filhos. Tais características são evidenciadas por meio de gráficos e análise descritiva.

A partir da aplicação do instrumento de pesquisa, 267 respostas foram validadas, destas, 145 são do sexo masculino e 122 do sexo feminino. Pelo gráfico 1, constata-se que há um certo equilíbrio quanto ao gênero dos respondentes, tendo em vista que o número de homens é de apenas 4% superior ao das mulheres.

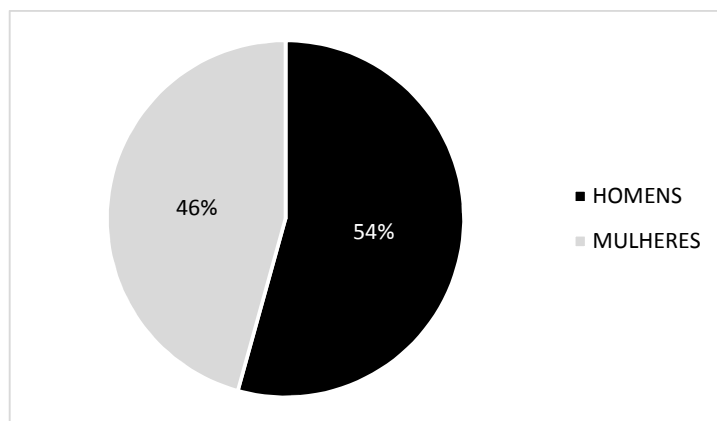


Gráfico 1 – Distribuição dos respondentes por gênero
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Neste estudo foi comparada a distribuição dos respondentes no aspecto gênero, com a quantidade total de contadores registrados junto ao CRC-PR (20.834), constata-se que 61% dos contadores paranaenses são do gênero masculino. Logo, há similaridade dos achados deste estudo com a distribuição da classe contábil paranaense. Também nesse estudo constatou-se um número maior de respondentes do gênero masculino. Na mesma vertente, cita-se o estudo de Azevedo (2010) que constatou a partir de percepção pública que os contadores são identificados como sendo do gênero masculino.

O gráfico 2 retrata a faixa etária dos respondentes e evidencia a predominância de três grupos etários: 18 a 29 anos (32%); 30 a 39 anos (27%) e 40 a 49 anos (27%). Percebe-se a efetiva participação de contadores que se encontram na fase inicial da carreira, indicando que a amostra apresenta um corpo de profissionais jovens. Por outro lado, os profissionais com 50 anos ou mais (14%) tiveram menor participação nesta pesquisa.

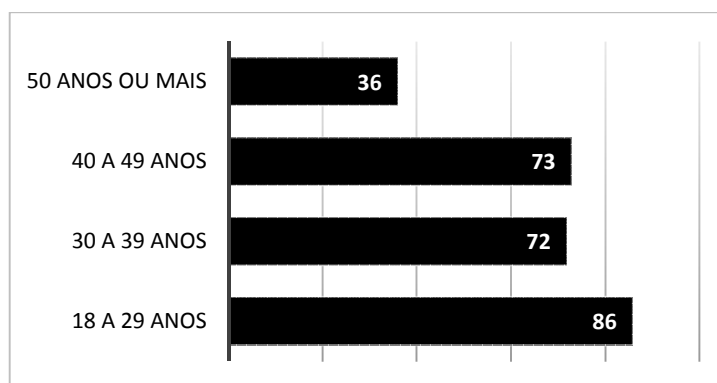


Gráfico 2 – Distribuição dos respondentes por faixa etária
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Realizando uma análise conjunta da faixa etária x gênero, ilustrado no gráfico 3, constata-se que na fase inicial da carreira, 18 a 29 anos, 60% dos respondentes são do gênero feminino. Esse dado denota o ingresso da mulher na contabilidade. Por outro lado, nas demais faixas etárias, destaca-se a maior participação de homens, com ênfase para a fase final de carreira, 50 anos ou mais, que possui efetiva participação do gênero masculino (86%).

Recentemente o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) divulgou uma pesquisa informando que a atuação da mulher na contabilidade aponta um acréscimo nos últimos anos. Os dados de 2012 evidenciam que mais de 190 mil mulheres contribuem para a profissão. Ainda, destaca-se que devido a maximização da participação feminina, desde o ano de 1991 o CFC realiza o “Encontro Nacional da Mulher Contabilista”, abordando questões específicas para este público (CFC, 2012). Portanto, observa-se que as mulheres que atuam na contabilidade conquistaram um grande espaço profissional neste segmento.

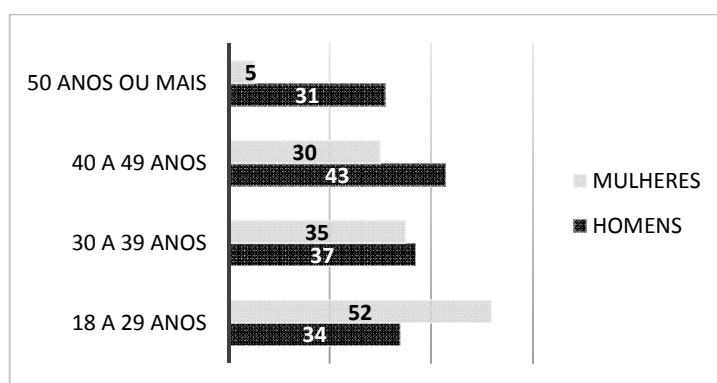


Gráfico 3 – Distribuição dos respondentes por faixa etária x gênero
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Ao investigar o estado civil dos respondentes, constatou-se que 64% encontravam-se casados ou tinham união estável; 29% estavam solteiros; 6% eram separados ou divorciados e somente 1% eram viúvos. Relacionando tal aspecto ao gênero, no gráfico 4 observou-se que dos que estavam casados ou possuíam união estável, a maior parte eram homens (58%). Por outro lado dos solteiros 56% pertenciam ao sexo feminino.

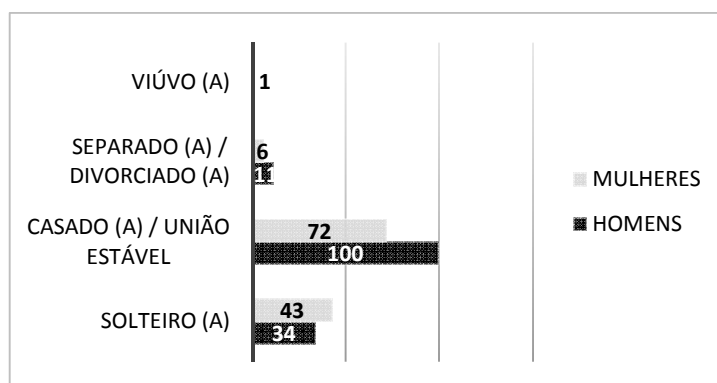


Gráfico 4 – Distribuição dos respondentes por estado civil x gênero
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Questionou-se também aos contadores e contadoras paranaenses, se estes possuíam ou não filhos. Verificou-se que dos que tinham filhos (52%), 87 eram homens (63%) e 51 mulheres (37%). Por outro lado, dos que não eram pais (48%), 58 pertenciam ao gênero masculino (45%) e 71 ao gênero feminino (55%).

Na próxima seção é apresentada as características profissionais dos respondentes.

4.1.2 Características profissionais dos respondentes

Nesta etapa, os aspectos profissionais dos respondentes como: natureza da organização, cargo ocupado, tempo que trabalha na empresa, tempo de experiência na área contábil, cidade de atuação, média de horas extras mensais e faixa salarial foram investigados. Além disso, realizou-se análises conjuntas destas informações.

Quanto a natureza da organização, ilustrado no gráfico 5, constatou-se que a maioria dos respondentes eram funcionários de empresas privadas (41%), seguido pelos funcionários que atuam em organizações públicas (35%). Ressalta-se que nesta pergunta, caso o profissional não se enquadrasse nas opções disponíveis no instrumento de pesquisa (funcionário privado, funcionário público, funcionário de terceiro setor e proprietário de empresa) o mesmo poderia informar qual era sua atuação.

Isto posto, cerca de 6% dos respondentes informaram respostas combinadas, por exemplo, proprietário de empresa e servidor público; funcionário privado e autônomo; proprietário de empresa e funcionário privado; funcionário privado e funcionário público; funcionário de empresa que atua com economia mista; funcionário público e autônomo; funcionário privado e

funcionário do terceiro setor, respostas estas que se enquadraram na opção “outro”, conforme ilustra o gráfico 5. Esse fato potencializa o problema do *work-life balance* (dupla função).

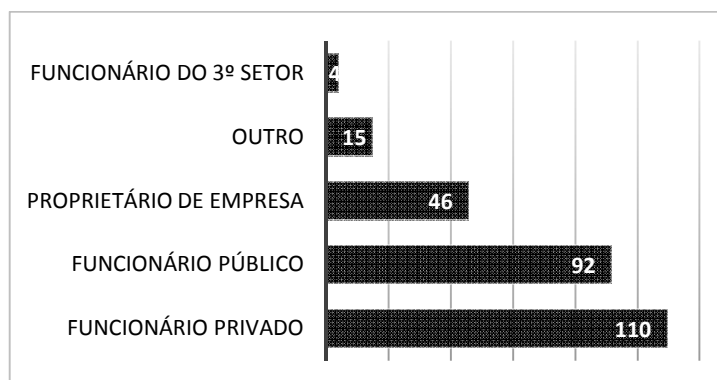


Gráfico 5 – Distribuição dos respondentes por natureza da organização
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

O gráfico 6 apresenta que uma pequena parcela dos respondentes ocupam o cargo de auditor (1%) e *controller* (2%). Por outro lado, o cargo de contador foi o que apresentou maior destaque 43% de atuação. A resposta “outro” referiu-se a atuações combinadas, tal opção correspondeu a 20% das respostas válidas.

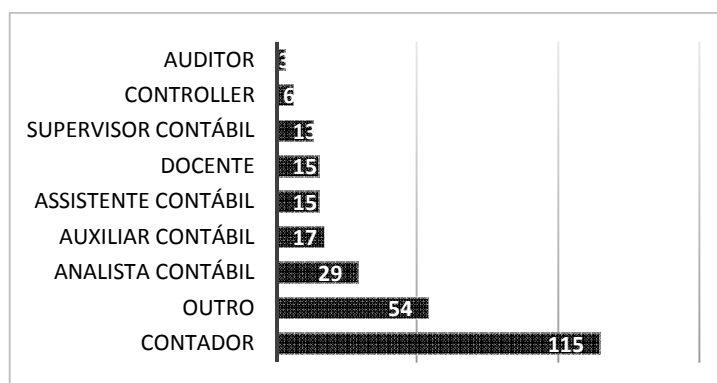


Gráfico 6 – Distribuição dos respondentes por cargo
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Com relação ao tempo de trabalho na organização, apresentado no gráfico 7, percebe-se que a maioria dos respondentes, 43% enquadram-se na primeira faixa, até 5 anos. Tal fato pode ser justificado pelos respondentes serem na sua maioria jovens, conforme descrito no gráfico 2.

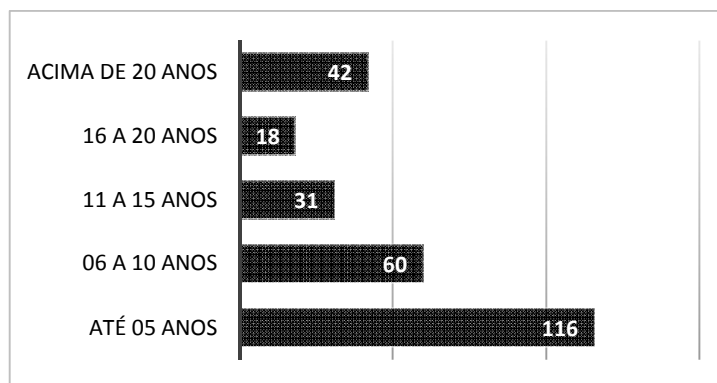


Gráfico 7 – Distribuição dos respondentes por tempo que trabalha na organização atual

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

No que concerne a experiência profissional na área contábil, há um equilíbrio entre as respostas, com ressalva para as faixas de 11 a 15 anos e 16 a 20 anos que apresentaram menores níveis de respostas, conforme evidencia o gráfico 8.

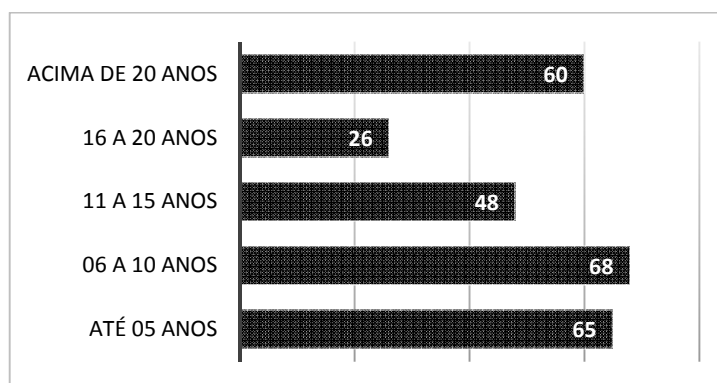


Gráfico 8 – Distribuição dos respondentes por experiência profissional na área contábil

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Constata-se que dos 267 respondentes, 213 (80%) atuam no interior do Paraná e 54 (20%) na capital. Estes dados revelam que grande parcela dos respondentes atuam nas cidades do interior do Paraná, gráfico 9.

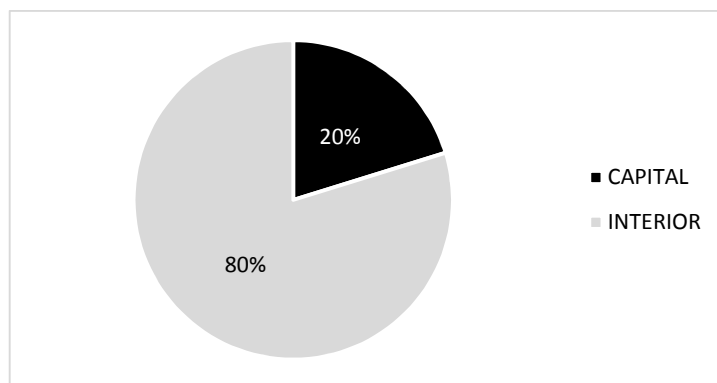


Gráfico 9 – Distribuição dos respondentes por cidade de atuação profissional
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

O gráfico 10, retrata que a prática de horas extras é mais incidente em cidades no interior do Paraná. Tal fato pode ser justificado, considerando que nas capitais há maior número de funcionários e consequentemente estes profissionais realizam menor quantidade de horas extras.

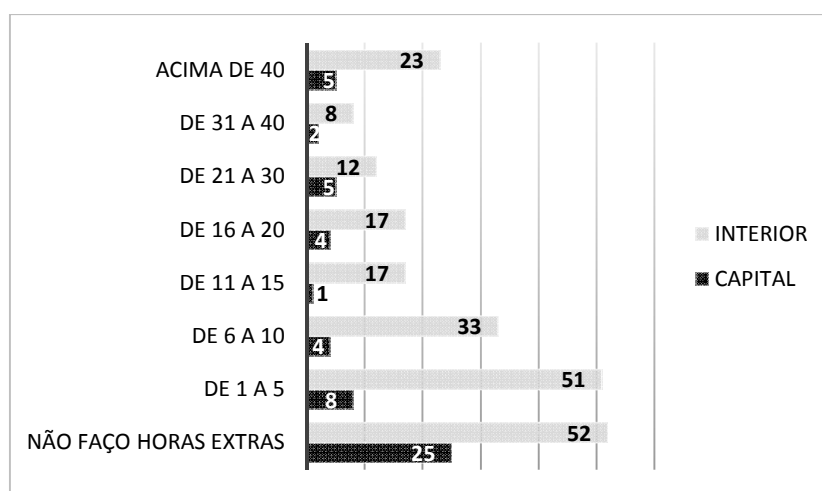


Gráfico 10 – Distribuição dos respondentes por média de horas extras mensais x cidade de atuação profissional
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Além disso, observou-se que do total dos respondentes 29% não fazem horas extras mensais. Dos que realizam (71%), 22% encontram-se na primeira faixa de realização, de 1 a 5 horas mensais, 14% de 6 a 10 horas mensais e 11% acima de 40 horas mensais.

Quando indagado se os contadores paranaenses são remunerados pela realização de horas extras mensais, constatou-se que 68% destes não recebem remuneração por tal prática. Entretanto, para estes casos a empresa utiliza de outras formas de compensação, como por exemplo o banco de horas.

Com relação a faixa salarial, observa-se pelo gráfico 11, que grande parcela dos contadores paranaenses (45%) recebem de 3 a 5 salários mínimos, considerando que o salário mínimo do Paraná é de R\$ 914,82, representa uma remuneração que varia de R\$ 2.744,46 a R\$ 4.574,10. Por outro lado, menos de 1% dos respondentes recebem acima de 20 salários mínimos.

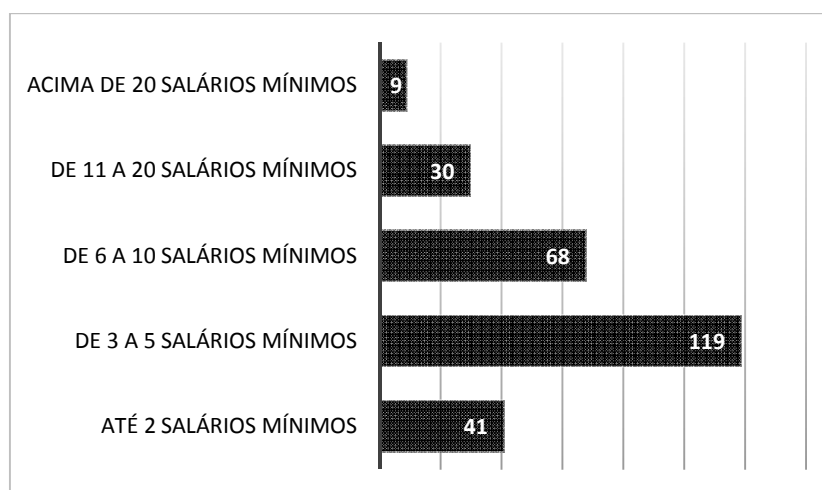


Gráfico 11 – Distribuição dos respondentes por faixa salarial
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Na sequência realizou-se análise conjunta dos aspectos pessoais e profissionais descritos anteriormente.

4.1.3 Análise conjunta dos aspectos pessoais e profissionais dos respondentes

Analisando simultaneamente algumas variáveis de perfil com os aspectos profissionais, alguns aspectos podem ser evidenciados. Quando comparados os cargos de atuação dos respondentes com o gênero, no gráfico 12, observa-se que os cargos de auxiliar contábil, assistente contábil e analista contábil são ocupados, sobretudo, por mulheres, representando os seguintes percentuais, 82%, 73% e 52%, respectivamente. Deste modo, constata-se que quanto mais baixo o nível hierárquico maior é a atuação da mulher na contabilidade de acordo com a amostra obtida. Sob outra perspectiva observa-se que dentre os 115 profissionais que atuam como contadores 60% refere-se ao gênero masculino. Da mesma forma, 60% dos docentes também são homens.

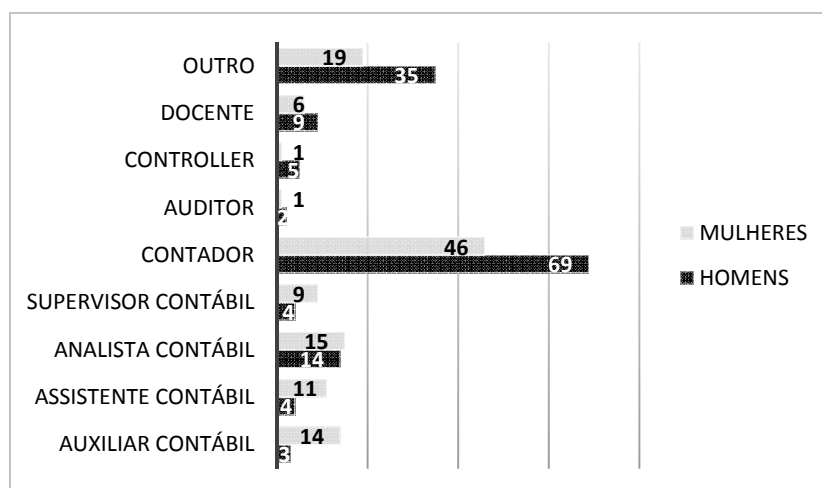


Gráfico 12 – Distribuição dos respondentes por cargo x gênero
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Quanto a faixa salarial, apresentada no gráfico 13, constata-se que os maiores salários mínimos (6 a 10; 11 a 20 e acima de 20 salários mínimos) são auferidos aos homens. Por outro lado, as faixas salariais iniciais, até 5 salários mínimos são ocupadas essencialmente pelo gênero feminino.

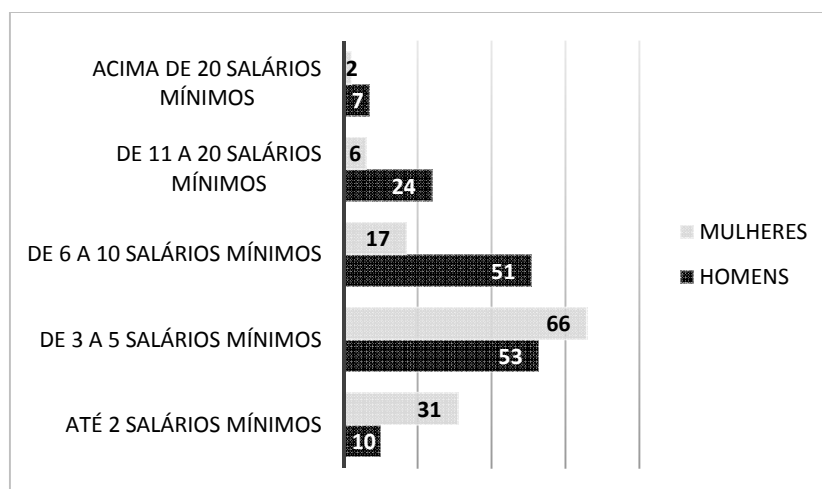


Gráfico 13 – Distribuição dos respondentes por faixa salarial x gênero
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Considerando o gênero e o tempo de atuação profissional, constata-se que os profissionais mais experientes, que atuam há mais de 10 anos, são do gênero masculino. Por outro lado, observa-se que o ingresso da mulher na profissão contábil vem crescendo sobretudo na última década.

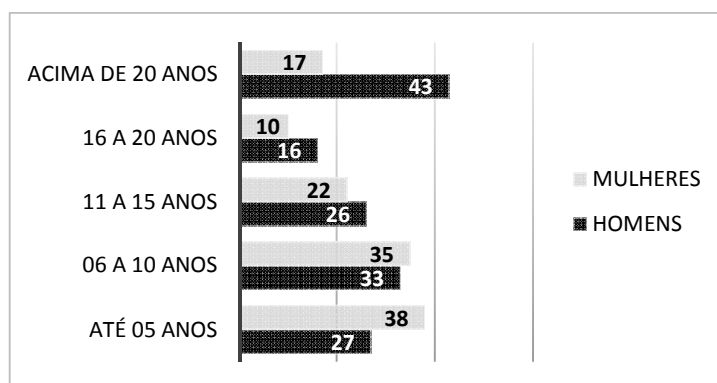


Gráfico 14 – Distribuição dos respondentes por tempo de atuação profissional x gênero

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Com o intuito de redimensionar os fatores relativos a *work-life balance*, objeto de investigação da presente dissertação, na próxima seção será detalhado os procedimentos e resultados encontrados sobre a AF.

4.2 ANÁLISE FATORIAL

Neste tópico será evidenciada a confiabilidade do instrumento de pesquisa antes e após a AF. Na sequência será detalhado o procedimento de AF empregado.

4.2.1 Confiabilidade do instrumento de pesquisa antes da AF

Com a finalidade de averiguar a confiabilidade do instrumento de pesquisa, foi realizado o cálculo do *Alpha de Cronbach* do questionário completo (blocos: 1, 2 e 3) antes da AF. Ressalta-se que não foi realizada a análise individual por bloco, tendo em vista que o bloco 2 é composto por uma única variável o que invalida a utilização da técnica para este caso.

A partir das 267 respostas e analisando os 31 itens que compõem os blocos 1, 2 e 3 obteve-se *Alpha de Cronbach* de 0,721 (TABELA 3).

Tabela 3 – Análise do coeficiente *Alpha de Cronbach* antes da AF

Instrumento de pesquisa	nº de itens	<i>Alpha de Cronbach</i>
Bloco 1	27	,721
Bloco 2	1	
Bloco 3	3	

Fonte: Os autores (2014)

Conforme descrito no item 3.7, Hair Jr. *et al.* (2005) preconizam que para um questionário ter confiabilidade o *Alpha de Cronbach* deve ser no

mínimo de 0,7. Neste caso, como o valor encontrado é superior ao estabelecido pelos autores, confirma-se a confiabilidade do instrumento de pesquisa.

4.2.2 Aplicação da AF nas variáveis 1 a 22

Os fatores foram definidos considerando as 22 variáveis que compõem o bloco 1 do instrumento de pesquisa, questões 1 a 22 (APÊNDICE 2).

Pelo teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin – Measure of Sampling Adequacy*) que mensura a adequação amostral no que concerne o grau de correlação parcial, variando de 0 a 1, observa-se que KMO próximo a 1 indica que é muito adequado a utilização da técnica de AF. Por outro lado, valores próximos a 0 refletem em correlação fraca entre as variáveis. Ressalta-se que para a apropriada utilização da AF o KMO deve ser no mínimo de 0,6 (BEZERRA, 2009; FÁVERO *et al.*, 2009; HAIR JR. *et al.*, 2005). Neste caso, o teste KMO indicou razoável poder de explicação (0,671), conforme evidencia o quadro 3.

Por sua vez, o teste de esfericidade *Barlett's* apresentou *p-value* de 0,000, indicando que há correlação entre as variáveis, portanto é aconselhável a utilização da AF (QUADRO 3). Ressalta-se que para o *p-value* ser significativo o mesmo deve ser inferior a 0,05 (BEZERRA, 2009; FÁVERO *et al.*, 2009; HAIR JR. *et al.*, 2005).

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,671
Approx. Chi-Square		977,968
Bartlett's Test of Sphericity	Df	231
	Sig.	,000

Quadro 3 – Testes de KMO e *Barlett's* nas variáveis 1 a 22

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

A matriz anti-imagem (APÊNDICE 3) revela o poder de explicação dos fatores para cada variável definida. A partir dos valores da diagonal da parte inferior do quadro (*anti-image correlation*) é possível identificar a medida de adequação da amostra (MSA), para cada uma das variáveis em análise (BEZERRA, 2009).

Ressalta-se que valores de MSA inferiores a 0,5 significam que a variável identificada deve ser excluída da análise (BEZERRA, 2009). A partir deste critério a variável referente a questão 20 (pretendo ter filhos nos próximos 5 anos) pode ser uma possível variável a ser desconsiderada tendo em vista que seu MSA é de 0,48 (APÊNDICE 3). Entretanto, tal decisão ainda

não deve ser tomada, considerando que outras análises, como as comunalidades e gráfico *Scree Plot* serão realizadas.

A análise do quadro 4, comunalidades, evidencia a variância total explicada pelos fatores em cada variável, valores próximos a 1 representam maior grau de explicação do fator. Bezerra (2009), salienta que comunalidades abaixo de 0,70 são consideradas explicações razoáveis. Observando os valores obtidos, constata-se que todos os valores foram inferiores a 0,70, portanto apresentaram poder razoável de explicação.

	Initial	Extraction
q1	1,000	,537
q2	1,000	,655
q3	1,000	,607
q4	1,000	,553
q5	1,000	,469
q6	1,000	,579
q7	1,000	,444
q8	1,000	,580
q9	1,000	,523
q10	1,000	,656
q11	1,000	,518
q12	1,000	,550
q13	1,000	,533
q14	1,000	,547
q15	1,000	,632
q16	1,000	,607
q17	1,000	,667
q18	1,000	,500
q19	1,000	,494
q20	1,000	,532
q21	1,000	,582
q22	1,000	,559

Quadro 4 – Comunalidades nas variáveis 1 a 22

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Pelo quadro 5 observa-se que 7 fatores apresentam *eigenvalues* ou autovalores superiores a 1,0. A regra que determina *eigenvalue* superior a 1,0 deve ser considerados em decorrência da utilização de dados padronizados, cuja variância é igual a 1,0 (BEZERRA, 2009). Neste sentido, os 7 fatores explicam 56,01% da variância dos dados originais, ou seja, 43,99% da variância não foi explicada.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,214	14,611	14,611	3,214	14,611	14,611	2,319	10,540	10,540
2	2,293	10,424	25,035	2,293	10,424	25,035	2,056	9,345	19,884
3	1,895	8,612	33,647	1,895	8,612	33,647	1,933	8,785	28,670
4	1,330	6,046	39,692	1,330	6,046	39,692	1,722	7,829	36,498
5	1,295	5,888	45,580	1,295	5,888	45,580	1,636	7,437	43,936
6	1,167	5,304	50,883	1,167	5,304	50,883	1,371	6,234	50,169
7	1,129	5,131	56,014	1,129	5,131	56,014	1,286	5,845	56,014
8	,973	4,424	60,438						
9	,925	4,205	64,643						
10	,865	3,933	68,576						
11	,814	3,700	72,276						
12	,732	3,329	75,605						
13	,725	3,295	78,900						
14	,648	2,946	81,846						
15	,632	2,874	84,720						
16	,587	2,666	87,386						
17	,575	2,613	89,999						
18	,539	2,449	92,448						
19	,486	2,210	94,658						
20	,471	2,142	96,800						
21	,362	1,646	98,446						
22	,342	1,554	100,000						

Quadro 5 – Eigenvalues e percentual de variância explicada nas variáveis 1 a 22

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Como forma gráfica para definir os fatores é apresentado o gráfico *Scree Plot* também conhecido como Gráfico de Declive. Por este gráfico deve-se adotar os fatores que apresentam *eigenvalue* não similar com o fator seguinte desconsiderando os fatores com linhas pouco inclinadas entre si, ou seja, quase paralelas ao eixo x (FÁVERO *et al.*, 2009). Portanto, o gráfico 15 indica que são 3 os fatores que deveriam ser considerados para análise. Assim, considerando 3 fatores, tem-se que 33,65% da variância seria explicada (QUADRO 5).

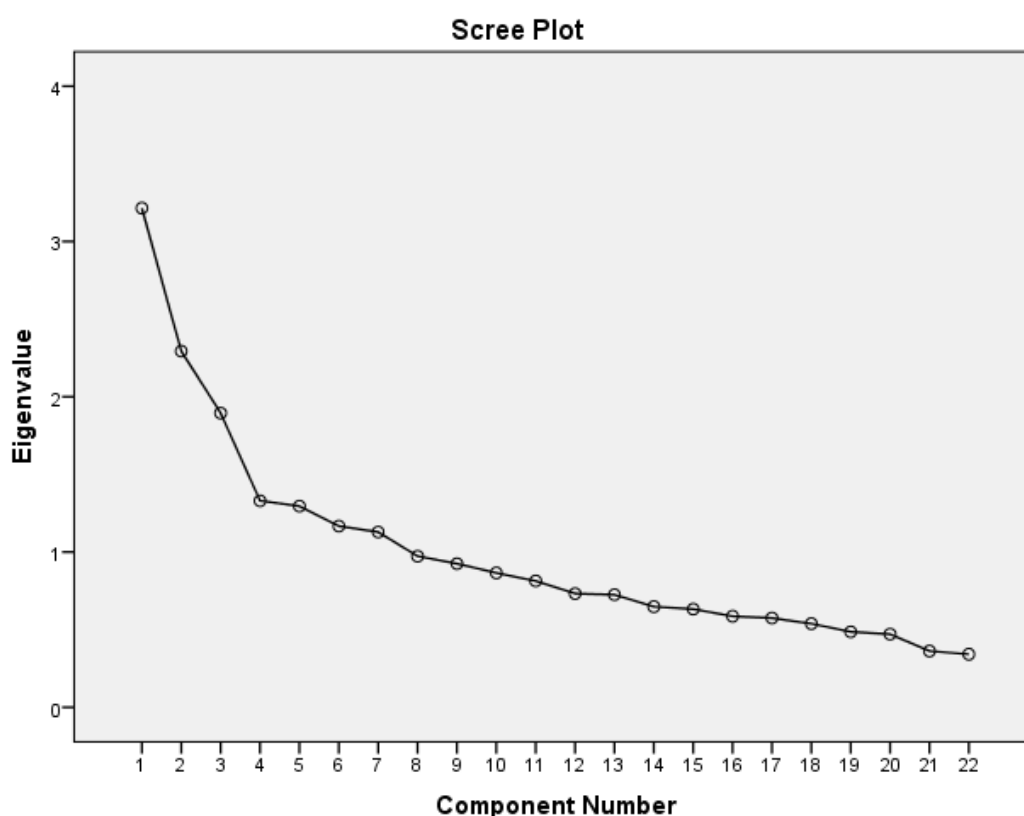


Gráfico 15 – *Scree Plot* nas variáveis 1 a 22
Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Após a AF com todas as variáveis, constata-se que são 3 os fatores de *work-life balance* a serem considerados. Entretanto, com a finalidade de extremar os valores das cargas fatoriais realizou-se a rotação ortogonal (Varimax).

A rotação Varimax foi a utilizada em detrimento das demais (Quartimax e Equamax), considerando esta ser a rotação ortogonal mais utilizada e ainda em função de seu objetivo consistir em minimizar o número de variáveis que possuem altas cargas em um fator, de forma que seja simplificada a interpretação dos fatores (FÁVERO *et al.*, 2009). Além disso, o estudo de

Wong e Ko (2009) utilizou o método Varimax para a rotação dos fatores, possibilitando assim comparabilidade final com estudo internacional.

Após este procedimento foi considerado somente as variáveis com altas cargas fatoriais. Neste sentido, o quadro 6 retrata que as variáveis 1, 5, 9, 17, 18, e 21 apresentaram cargas fatoriais inferiores a 0,5, portanto baixas cargas fatoriais. E as variáveis 2 e 20 não apresentaram valores ao serem rotacionadas, isto posto, tais variáveis foram eliminadas do modelo.

	Component		
	1	2	3
q1	,458		
q2			
q3			,647
q4			,619
q5	,451		
q6			,526
q7	,504		
q8	,638		
q9	,454		
q10		,635	
q11	,641		
q12		,512	
q13		,673	
q14	,609		
q15	,522		
q16			,633
q17			
q18		-,401	
q19	,515		
q20			
q21		,407	
q22		,678	

Quadro 6 – Matriz componente rotacionada nas variáveis 1 a 22

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Na busca por encontrar melhores resultados, na sequência é apresentado a AF com a redução das variáveis mencionadas.

4.2.3 AF com redução de variáveis

A tabela 4 evidencia detalhadamente as variáveis explicativas de *work-life balance* que foram desconsiderados após a rotação ortogonal. Concluiu-se a exclusão destas 8 variáveis contribuíram para melhora dos resultados da AF, conforme explicação a seguir.

Tabela 4 – Variáveis explicativas excluídas da AF

Variáveis explicativas
Q1 – tenho tempo para família e vida pessoal
Q2 – tenho responsabilidades ao longo dos estágios da vida
Q5 – minha concentração no trabalho é resultante do apoio familiar
Q9 – fico ansioso para estar novamente com os colegas de trabalho
Q17 – resido nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento
Q18 – mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar férias posteriormente, eu não aceito realizar horas extras
Q20 – pretendo ter filhos nos próximos 5 anos
Q21 – meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades
Fonte: Os autores (2014)

Ressalta-se que após a exclusão destas 8 variáveis, o KMO passou de 0,671 para 0,667, apresentando uma leve redução, nada obstante continuou indicando boa aceitação para a aplicação da AF. O teste de esfericidade de *Barlett'* permaneceu inalterado, entretanto a utilização da AF continuou sendo adequada.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,667
Approx. Chi-Square	557,099
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	91
	Sig.
	,000

Quadro 7 – Testes de KMO e *Barlett'* com redução de variáveis

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Dessa forma, ponderando a exclusão das 8 variáveis descritas na tabela 4, e a indicação do gráfico *Scree Plot* (GRÁFICO 15) para o redimensionamento das variáveis em 3 fatores. Optou-se por este agrupamento, considerando que este conjunto de dados apresentou a melhor adequabilidade. Isto posto, uma nova matriz anti-imagem foi delineada (APÊNDICE 4) a partir da redução de variáveis. Observa-se pela matriz anti-imagem que todos os valores de MSA foram superiores a 0,5, indicando adequabilidade amostral.

Por sua vez, quando observada as comunalidades (QUADRO 8), algumas variáveis apresentaram piora no poder de explicação.

	Initial	Extraction
q3	1,000	,465
q4	1,000	,495
q6	1,000	,397
q7	1,000	,272
q8	1,000	,521
q10	1,000	,563
q11	1,000	,499
q12	1,000	,353
q13	1,000	,539
q14	1,000	,497
q15	1,000	,326
q16	1,000	,402
q19	1,000	,451
q22	1,000	,477

Quadro 8 – Comunalidades com redução de variáveis

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Com relação a explicação das variâncias, observa-se que anteriormente (antes da exclusão das 8 variáveis) 3 fatores explicavam 33,65% da variância dos indicadores. Entretanto, após a exclusão tal indicador apresentou ligeira melhora passando a explicar 44,68% da variância, conforme retrata o quadro 9.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,532	18,089	18,089	2,532	18,089	18,089	2,432	17,372	17,372
2	1,925	13,752	31,842	1,925	13,752	31,842	1,949	13,925	31,296
3	1,798	12,842	44,684	1,798	12,842	44,684	1,874	13,388	44,684
4	1,021	7,294	51,977						
5	1,005	7,177	59,154						
6	,844	6,030	65,184						
7	,824	5,884	71,068						
8	,743	5,309	76,377						
9	,686	4,898	81,275						
10	,642	4,587	85,862						
11	,600	4,287	90,150						
12	,517	3,693	93,842						
13	,449	3,205	97,048						
14	,413	2,952	100,000						

Quadro 9 – *Eigenvalues* e percentual de variância explicada com redução de variáveis

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Desta forma, após definidos os 3 fatores de *work-life balance* a serem considerados, na sequência é apresentada a composição destes fatores pela matriz componente. Esta matriz possui a finalidade de evidenciar as variáveis que compõem cada fator, antes dos fatores serem rotacionados (BEZERRA, 2009). Assim, é possível identificar os fatores que melhor explicam cada uma das variáveis em questão (QUADRO 10).

	Component		
	1	2	3
q3			,600
q4			,575
q6		,513	
q7			
q8	,626		
q10	,576	-,428	
q11	,681		
q12			,438
q13	,441	-,477	
q14	,659		
q15	,536		
q16			,487
q19		,418	
q22		-,556	

Quadro 10 – Matriz componente com redução de variáveis

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Entretanto, para reduzir possíveis dúvidas quanto a alocação das variáveis aos fatores, tendo em vista a existência de variáveis com poder de explicação muito próximos, confirma-se a composição dos fatores após a aplicação da rotação Varimax (BEZERRA, 2009).

	Component		
	1	2	3
q3			,667
q4			,702
q6			,589
q7	,482		
q8	,656		
q10		,637	
q11	,690		
q12		,567	
q13		,700	
q14	,698		
q15	,543		
q16			,629
q19	,542		
q22		,682	

Quadro 11 – Matriz componente rotacionada com redução de variáveis

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Assim, após a rotação Varimax, as variáveis foram associadas aos fatores de *work-life balance* (QUADRO 11). Nesta ótica, constatou-se a existência de 3 fatores, compostos por variáveis, conforme retrata a tabela 5.

Tabela 5 – Denominação dos fatores após AF

Fatores	Variáveis associadas	Denominação
Fator 1	Q7 – meu tempo livre (fora do trabalho) pode ser utilizado para situações imprevisíveis	Apoio no trabalho
	Q8 – meus colegas de trabalho compreendem quando abordo questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
	Q11 – meu supervisor imediato compreende quando comento questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	
	Q14 – consigo programar a melhor data para tirar férias e tenho o apoio de meus colegas de trabalho	
	Q15 – consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que o trabalho proporciona	
	Q19 – consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada	
Fator 2	Q10 – aceito realizar horas extras, pois estou comprometido com o trabalho	Comprometimento com o trabalho
	Q12 – levo trabalho para finalizar em casa	
	Q13 – aceito realizar horas extras, pois é essencial para a progressão de minha carreira	
	Q22 – aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho	
Fator 3	Q3 – tenho tempo para a realização de interesses e aspirações pessoais	Comprometimento com a família e aspectos pessoais
	Q4 – optaria por redução da carga horária diária de trabalho por um salário proporcional	
	Q6 – desistiria de assumir um cargo elevado no trabalho, para me dedicar mais a família e vida pessoal	
	Q16 – penso em reduzir minha jornada de trabalho para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares	

Fonte: Os autores (2014)

A partir do agrupamento das variáveis os fatores foram assim denominados:

- Fator 1: Apoio no trabalho;
- Fator 2: Comprometimento com o trabalho; e
- Fator 3: Comprometimento com a família e aspectos pessoais.

Pela tabela 6 é possível verificar o comportamento das variáveis após a AF. As questões 1, 2, 5, 9, 17, 18, 20 e 21 foram eliminadas pela rotação Varimax. Portanto, das 22 variáveis iniciais 8 foram desconsideradas, o que resultou em 14 variáveis alocadas a 3 fatores.

Tabela 6 – Comportamento dos fatores após AF

Fatores explicativos	Comportamento dos fatores
Q1 – tenho tempo para família e vida pessoal	Excluído
Q2 – tenho responsabilidades ao longo dos estágios da vida	Excluído
Q3 – tenho tempo para a realização de interesses e aspirações pessoais	Fator 3
Q4 – optaria por redução da carga horária diária de trabalho por um salário proporcional	Fator 3
Q5 – minha concentração no trabalho é resultante do apoio familiar	Excluído
Q6 – desistiria de assumir um cargo elevado no trabalho, para me dedicar mais a família e vida pessoal	Fator 3
Q7 – meu tempo livre (fora do trabalho) pode ser utilizado para situações imprevisíveis	Fator 1
Q8 – meus colegas de trabalho compreendem quando abordo questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	Fator 1
Q9 – fico ansioso para estar novamente com os colegas de trabalho	Excluído
Q10 – aceito realizar horas extras pois estou comprometido com o trabalho	Fator 2
Q11 – meu supervisor imediato compreende quando comento questões pessoais ou familiares que afetam o trabalho	Fator 1
Q12 – levo trabalho para finalizar em casa	Fator 2
Q13 – aceito realizar horas extras pois é essencial para a progressão de minha carreira	Fator 2
Q14 – consigo programar a melhor data para tirar férias e tenho o apoio de meus colegas de trabalho	Fator 1
Q15 – consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que o trabalho proporciona	Fator 1
Q16 – penso em reduzir minha jornada de trabalho para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares	Fator 3
Q17 – resido nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento	Excluído
Q18 – mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar férias posteriormente, eu não aceito realizar horas extras	Excluído
Q19 – consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada	Fator 1
Q20 – pretendo ter filhos nos próximos 5 anos	Excluído
Q21 – meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades	Excluído
Q22 – aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho	Fator 2

Fonte: Os autores (2014)

Contudo, após definidos os fatores de *work-life balance* que serão considerados para as análises subsequentes. A seguir, é apresentado novamente a confiabilidade do instrumento de pesquisa após exclusão de algumas variáveis, tabela 6.

Ressalta-se que os fatores identificados serão relacionados com as variáveis de perfil a fim de constatar se há diferenças nas percepções de contadores paranaenses e testar as hipóteses definidas, por meio do Teste *t-student* e Anova. Além disso, tais fatores serão considerados como variáveis independentes para a realização da Regressão Linear Múltipla.

4.2.4 Confiabilidade do instrumento de pesquisa após AF

Adicionalmente, a confiabilidade do instrumento de pesquisa foi reaplicada, após exclusão das 8 variáveis já mencionadas. Constatou-se que a confiabilidade do instrumento de pesquisa permaneceu inalterada, com *Alpha de Cronbach* de 0,721 antes e após a redução de variáveis (TABELA 7).

Tabela 7 – Análise do coeficiente *Alpha de Cronbach* após AF

Instrumento de pesquisa	nº de itens	Detalhamento dos itens	<i>Alpha de Cronbach</i>
Bloco 1	19	14 – Variáveis redimensionadas	,721
		5 – Variáveis de tempo	
Bloco 2	1	1	
Bloco 3	3	3	

Fonte: Os autores (2014)

Neste sentido os blocos 1, 2 e 3 resultaram na composição de 23 variáveis após a aplicação da técnica de AF.

4.2.5 Aplicação da AF nas variáveis 23 a 27

Considerando que as questões 23 a 27 abordam sobre a gestão do tempo, e ainda ponderando as demais técnicas estatísticas que serão aplicadas a esta pesquisa, busca-se redimensionar estas 5 variáveis em um fator comum, denominado tempo. Ressalta-se que a AF seguirá os mesmos procedimentos adotados até o momento, a fim de determinar a variável dependente desta dissertação.

O KMO de 0,568 apresentou adequabilidade amostral boa, além disso o teste de esfericidade de *Barlett'* com *p-value* de 0,000 evidenciou que as variáveis estão correlacionadas, sendo assim, recomenda-se que a técnica de AF seja utilizada (QUADRO 12).

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,856
Approx. Chi-Square		616,739
Bartlett's Test of Sphericity	Df	10
	Sig.	,000

Quadro 12 – Testes de KMO e *Barlett* nas variáveis 23 a 27Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Pela matriz anti-imagem, quadro 13, observa-se que o MSA de todas as variáveis são superiores a 0,5. Deste modo confirma-se a adequação da amostra para cada variável que está sendo considerada.

	q23	q24	q25	q26	q27
Anti-image Covariance	q23	,548	-,101	-,135	-,043
	q24	-,101	,483	-,121	-,079
	q25	-,135	-,121	,335	-,175
	q26	-,043	-,079	-,175	,447
	q27	-,038	-,096	-,079	-,056
Anti-image Correlation	q23	,888 ^a	-,197	-,315	-,088
	q24	-,197	,880 ^a	-,300	-,169
	q25	-,315	-,300	,797 ^a	-,452
	q26	-,088	-,169	-,452	,846 ^a
	q27	-,062	-,164	-,162	-,099

Quadro 13 – Matriz anti-imagem nas variáveis 23 a 27

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Pelas comunalidades, quadro 15, observa-se que a variável 27 foi a que apresentou o menor grau de explicação 0,461 as demais variáveis apresentaram valores próximos ou superiores a 0,6, indicando razoável poder de explicação.

	Initial	Extraction
q23	1,000	,614
q24	1,000	,686
q25	1,000	,796
q26	1,000	,690
q27	1,000	,461

Quadro 14 – Comunalidades nas variáveis 23 a 27

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Na última análise que pode ser feita, constata-se o poder de explicação atingido pela unificação das 5 variáveis em 1 fator comum. Diante disso, observa-se pelo quadro 15, que retrata a explicação das variâncias, que o modelo consegue explicar 64,93% da variância dos dados originais.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,247	64,932	64,932	3,247	64,932	64,932
2	,636	12,718	77,650			
3	,468	9,355	87,005			
4	,401	8,026	95,032			
5	,248	4,968	100,000			

Quadro 15 – *Eigenvalues* e percentual de variância explicada nas variáveis 23 a 27

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Dessa forma, como era de se esperar as 5 variáveis foram redimensionadas para 1 único fator, denominado tempo, que caracteriza-se por ser a variável dependente do presente estudo. Neste sentido considerou que a abordagem de aspectos correlatos a gestão do tempo conduzem ao bem estar-subjetivo dos indivíduos quando relacionado a questões de *work-life balance*.

4.3 TESTE *T-STUDENT* E ANOVA

A seguir é apresentado os resultados para os testes de hipóteses realizados. Tais testes buscam verificar as possíveis diferenças entre as médias para cada um dos fatores definidos na AF, em contraponto a algumas características qualitativas dos respondentes.

Para o Teste *t-student* considerou-se as variáveis gênero e cidade de atuação, tendo em vista as particularidades do teste, que compara as médias de apenas dois grupos diferentes (Teste *t* para amostras independentes) (MAROCO, 2007). Adicionalmente utilizou-se a técnica estatística denominada Anova, que compara a variância entre os diferentes grupos, sempre mais que 2 (HAIR JR. *et al.*, 2005). Para tal técnica, as variáveis analisadas referem-se a faixa etária, estado civil e tipo de organização.

4.3.1 Teste *t-student* – gênero dos respondentes

Nesta pesquisa, objetivou-se comparar as médias das respostas atribuídas aos 4 fatores identificados na AF entre os respondentes do sexo masculino (composto por 145 respondentes) e feminino (composto por 122 respondentes).

O primeiro passo para verificar a igualdade ou não das variâncias é o Teste de Levene. Pela leitura do quadro 16, observa-se que o *p-value* para os fatores 1, 2 e 3 são superiores ao nível de significância de 0,05 indicando que as variâncias são iguais. Por outro lado, o fator tempo, apresenta *p-value*

inferior a 0,05 demonstrando que as variâncias são diferentes. Dessa maneira, o Teste de Levene determina a linha que deve ser considerada para o Teste t, superior ou inferior. No caso das variâncias serem iguais considera-se a linha superior e se forem diferentes a linha inferior. Salienta-se que é nestas linhas que o resultado do Teste *t-student* é obtido.

Nesta ótica para os fatores 1, 2 e 3 deve-se considerar a linha superior, e para o fator tempo a linha inferior. Sendo assim, constata-se que ao nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$), somente a variável tempo apresentou diferença estatisticamente significativa no que concerne a percepção dos homens e das mulheres, para as demais variáveis (fator 1, fator 2 e fator 3) não há diferença pois o *p-value* é superior a 0,05.

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Tempo	4,925	,027	2,115	265	,035	,25820596	,12206000
			2,088	240,031	,038	,25820596	,12366896
Fator 1	1,683	,196	-1,674	265	,095	-,20498147	,12244049
			-1,688	263,413	,093	-,20498147	,12143315
Fator 2	,103	,748	-,107	265	,915	-,01313993	,12308362
			-,107	258,029	,915	-,01313993	,12298524
Fator 3	2,154	,143	-1,400	265	,163	-,17164269	,12263382
			-1,382	240,649	,168	-,17164269	,12420142

Quadro 16 – Teste *t-student* para amostras independentes – gênero

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Adicionalmente foi testada a hipótese H_0 para a inexistência de diferença das médias entre os homens e as mulheres, ao nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$). Considera-se que para os fatores apoio no trabalho (fator 1), comprometimento com o trabalho (fator 2) e, comprometimento com a família e aspectos pessoais (fator 3), o *p-value* apresentou valores superiores a 0,05, portanto não há evidências estatísticas para rejeitar a hipótese nula, logo não há diferença na percepção de homens e mulheres para tais variáveis.

Em contraponto, o fator tempo, possui diferença estatística entre as médias das respostas atribuídas, por apresentar *p-value* igual a 0,038, inferior ao nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$). Assim, rejeita-se a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas, ou seja, há diferenças entre homens e mulheres quanto a percepção de *work-life balance*, especificamente no aspecto tempo.

4.3.2 Teste t-student – cidade de atuação dos respondentes

Observa-se no quadro 17 que o Teste de Levene apresenta igualdade nas variâncias, p-value superior a 0,05 para todas as variáveis consideradas. Deste modo, para análise do Teste t-student considera-se a linha superior, cuja as variâncias são iguais. Constata-se que somente o fator 2, comprometimento com o trabalho, apresenta diferença estatística quando investigado a cidade de atuação dos profissionais contábeis. Portanto, rejeita-se a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas dos contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná.

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Tempo	,220	,639	1,161	265	,247	,17672667	,15225996
Fator 1	1,255	,264	1,084	75,716	,282	,17672667	,16310216
			1,155	265	,249	,17591917	,15226348
Fator 2	,095	,758	1,071	75,158	,288	,17591917	,16425544
			-3,885	265	,000	-,57681801	,14847696
Fator 3	,050	,823	-3,813	80,104	,000	-,57681801	,15129359
			1,050	265	,295	,15994705	,15232994
			1,012	78,449	,315	,15994705	,15801583

Quadro 17 – Teste t-student para amostras independentes – cidade de atuação

Fonte: Resultado da pesquisa – Output do SPSS 20.0

Por outro lado, para os fatores apoio no trabalho (fator 1), comprometimento com a família e aspectos pessoais (fator 3) e tempo quando testada a hipótese H_0 para a inexistência de diferença das médias entre os dois diferentes grupos, contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná ao nível de significância igual a 5% ($\alpha = 0,05$), observa-se que o p-value foi superior a 0,05, portanto não rejeitou-se a hipótese nula.

4.3.3 Anova – faixa etária dos respondentes

Com o intuito de averiguar as diferentes médias dos fatores de *work-life balance* comparativamente a faixa etária dos respondentes, utilizou-se a técnica estatística denominada Anova.

Pelo teste de homogeneidade das variâncias, quadro 18, observa-se que para os fatores 1, 2 e 3, obteve-se uma significância superior a 0,05 indicando que as variâncias são iguais. Todavia, quando considerada a variável tempo, constata-se que ao nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$), o p-value foi

de 0,020, ou seja, inferior ao nível de significância, portanto as variâncias são diferentes.

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Tempo	3,340	3	263	,020
Fator 1	,320	3	263	,811
Fator 2	,041	3	263	,989
Fator 3	,355	3	263	,785

Quadro 18 – Teste de homogeneidade das variâncias – faixa etária

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Observando o quadro 19, a análise dos valores de “F” apontam que pelo menos uma das faixas etárias definidas apresentam diferença de média nos fatores 1 e tempo. Embora por este teste ainda não é possível identificar quais são os grupos diferentes entre si.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tempo	Between Groups	22,155	3	7,385	7,965	,000
	Within Groups	243,845	263	,927		
	Total	266,000	266			
Fator 1	Between Groups	18,471	3	6,157	6,542	,000
	Within Groups	247,529	263	,941		
	Total	266,000	266			
Fator 2	Between Groups	3,841	3	1,280	1,284	,280
	Within Groups	262,159	263	,997		
	Total	266,000	266			
Fator 3	Between Groups	1,315	3	,438	,435	,728
	Within Groups	264,685	263	1,006		
	Total	266,000	266			

Quadro 19 – Anova – faixa etária

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Assim, torna-se necessário a realização do teste *post-hoc* (APÊNDICE 4) para identificar quais grupos apresentam diferenças estatisticamente significativas. Para tanto, nesta dissertação, utilizou-se o teste de *Tukey* nas quais as diferenças são apontadas pelo asterisco (*) na coluna *Mean Difference (I-J)* ou pelo *p-value* inferior ao nível de significância de 0,05. Além disso, tal teste possui um relatório adicional denominado de *homogeneous subsets* (APÊNDICE 5) que facilita a interpretação das diferenças encontradas.

Para os fatores 2 e 3, comprometimento com o trabalho e comprometimento com a família e aspectos pessoais não é possível afirmar que há diferenças estatisticamente significantes para as faixas etárias dos respondentes, portanto não se pode rejeitar a hipótese H_0 . Logo a percepção de

comprometimento com o trabalho e comprometimento com a família e aspectos pessoais é igual para todas as faixas etárias que contemplou este estudo.

Já o fator 1, apoio no trabalho, evidenciou que os respondentes de 18 a 29 anos, ou seja, aqueles que encontram-se na fase inicial da carreira, apresentam percepções distintas da faixa etária de 30 a 39 anos e da faixa etária dos respondentes que possuem 50 anos ou mais. Ressalta-se que os contadores que encontram-se na faixa inicial da carreira assemelham-se a Geração Y, que talvez por expressarem suas opiniões e estarem sempre conectados a fatores externos distinguem-se das demais faixas etárias (SMOLA; SUTTON, 2002). Neste sentido para estas faixas etárias, rejeita-se a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias entre as respostas dos contadores que encontram-se na fase inicial da carreira, ou seja, os profissionais que fazem parte da Geração Y.

Por outro lado, para os demais profissionais, 40 a 49 anos, não se pode rejeitar a hipótese nula, para a inexistência de diferença das médias entre as respostas dos contadores ao nível de significância de 5%.

Por sua vez, o fator tempo, indica que a faixa etária dos respondentes que possuem 50 anos ou mais apresentam percepção diferente das demais idades. Assim, para os profissionais contábeis que encontram-se na fase final de carreira a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias deve ser rejeitada. Constata-se que estes profissionais pertencem à Geração *Baby Boomers* caracterizada por pessoas que buscam estabilidade profissional e também por maior aceitação de regras (OLIVEIRA, 2009). Isto posto, tal achado pode ser recorrente das peculiaridades dos *Baby Boomers* que se adaptam com maior facilidade as imposições, diferentemente das outras faixas etárias.

Ressalta-se que o teste *homogeneous subsets* (APÊNDICE 5), apresentou os mesmos resultados do teste *post-hoc* (APÊNDICE 4), diferenciando apenas a forma de visualização dos dados.

4.3.4 Anova – estado civil dos respondentes

Pelo teste de Levene (QUADRO 20) que indica a homogeneidade das variâncias, constata-se que para todos os fatores analisados ao nível de significância de igual a 5% ($\alpha = 0,05$) as variâncias são iguais.

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Tempo	1,712 ^a	2	263	,183
Fator 1	,654 ^b	2	263	,521
Fator 2	,070 ^c	2	263	,932
Fator 3	,457 ^d	2	263	,634

Quadro 20 – Teste de homogeneidade das variâncias – estado civil

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

No que concerne os valores de “F”, todos os fatores foram significativos, apresentando *p-value* superior a 0,05.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tempo	Between Groups	3,302	3	1,101	1,102	,349
	Within Groups	262,698	263	,999		
	Total	266,000	266			
Fator 1	Between Groups	,717	3	,239	,237	,870
	Within Groups	265,283	263	1,009		
	Total	266,000	266			
Fator 2	Between Groups	4,212	3	1,404	1,411	,240
	Within Groups	261,788	263	,995		
	Total	266,000	266			
Fator 3	Between Groups	,961	3	,320	,318	,813
	Within Groups	265,039	263	1,008		
	Total	266,000	266			

Quadro 21 – Anova – estado civil

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

A partir das análises aqui efetuadas, observa-se que para todos os fatores a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias não pode ser rejeitada, considerando que o *p-value* é superior a 0,05.

4.3.5 Anova – tipo de organização dos respondentes

O quadro 22, apresenta o teste de homogeneidade (Teste de Levene). A partir deste teste, observa-se que todos os fatores em análise apresentaram *p-value* superior ao nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$), logo, entende-se que as variâncias são iguais.

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Tempo	1,234	4	262	,297
Fator 1	,642	4	262	,633
Fator 2	2,344	4	262	,055
Fator 3	,405	4	262	,805

Quadro 22 – Teste de homogeneidade das variâncias – tipo de organização

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

A tabela da Anova (QUADRO 23) indica se o valor “F” é significativo, observa-se que os fatores 1, 2 e 3, possuem *p-value* superior a 0,05 demonstrando que não há diferença significativa entre as médias. Entretanto, o

fator tempo, apresenta comportamento contrário, ou seja, apresenta *p-value* inferior ao nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$), ou seja, pelo menos um dos grupos apresentam média diferente de outro.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tempo	Between Groups	9,633	4	2,408	2,461	,046
	Within Groups	256,367	262	,978		
	Total	266,000	266			
Fator 1	Between Groups	9,256	4	2,314	2,361	,054
	Within Groups	256,744	262	,980		
	Total	266,000	266			
Fator 2	Between Groups	5,297	4	1,324	1,331	,259
	Within Groups	260,703	262	,995		
	Total	266,000	266			
Fator 3	Between Groups	5,488	4	1,372	1,380	,241
	Within Groups	260,512	262	,994		
	Total	266,000	266			

Quadro 23 – Anova – tipo de organização

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

Realizou-se o teste *post-hoc* a fim de identificar quais grupos apresentam diferenças (APÊNDICE 6), entretanto por este teste não foi possível identificar a diferença entre os grupos. Nada obstante, realizou-se o teste de *homogeneous subsets* para as faixas etárias que contemplam a análise.

Os resultados demonstram que para os fatores 1 (comprometimento com o trabalho) e fator tempo, apenas os funcionários do 3º setor diferenciam-se dos demais, logo, rejeita-se a hipótese nula por constar que há diferença entre a percepção dos respondentes. Ressalta-se que anteriormente (QUADRO 23) o valor “F” para o fator 1 foi significativo, não evidenciando diferença na percepção dos respondentes, entretanto tal valor apresentou-se bastante próximo do nível de significância de 0,05. Nesta ótica pelo teste *homogeneous subsets* tal diferença foi constatada e evidenciada. Para os demais fatores, a hipótese nula para a inexistência de diferença das médias não pode ser rejeitada.

4.3.6 Resumo dos testes de hipóteses

Após definidas e testadas as 5 hipóteses de pesquisa, observa-se pela tabela 8, o resumo dos resultados encontrados.

Tabela 8 – Resumo dos testes de hipótese

Teste de hipóteses	Tempo	Fator 1	Fator 2	Fator 3
Gênero	Rejeita H_0	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0
Cidade de atuação	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0	Rejeita H_0	Não rejeita H_0
Faixa etária	Rejeita H_0	Rejeita H_0	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0
Estado civil	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0
Tipo de organização	Rejeita H_0	Rejeita H_0	Não rejeita H_0	Não rejeita H_0

Fonte: Os autores (2014)

Os achados apontam que somente o estado civil não apresenta diferença para nenhum dos 4 fatores investigados. Deste modo, independente da pessoa ser solteira, casada, separada / divorciada ou viúva a percepção de *work-life balance* é a mesma para os profissionais contábeis.

Para os demais aspectos analisados, gênero, cidade de atuação, faixa etária e tipo de organização, pelo menos um dos fatores apresentaram diferença de média e a hipótese nula foi rejeitada.

Quando analisados os fatores, constata-se que o fator 3, comprometimento com a família e aspectos pessoais, não se diferencia para nenhuma das variáveis qualitativas investigadas. Entretanto, para os demais fatores pelo menos uma diferença para as variáveis qualitativas foi apontada. Assim, tais diferenças indicam que o gênero, a cidade de atuação, a faixa etária e o tipo de organização refletem na percepção dos contadores quanto ao *work-life balance*. A próxima seção, evidencia os resultados da Regressão Linear Múltipla, que associa as variáveis independentes a variável dependente do estudo.

4.4 REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA

Para avaliar a relação entre o tempo (variável dependente) e os 3 fatores oriundos da AF de *work-life balance*, a saber, apoio no trabalho, comprometimento com o trabalho e comprometimento com a família e aspectos pessoais (variáveis independentes), utilizou-se Regressão Linear Múltipla.

Ressalta-se que foram identificados a presença de *outliers* que influenciavam negativamente no modelo de regressão. Neste caso para tal análise considerou-se 259 respostas. Além disso, os pressupostos da regressão foram considerados para o prosseguimento da análise.

Adotou-se como procedimento da Regressão Linear Múltipla o método simultâneo (*Enter*), dessa forma todas as variáveis explicativas foram incluídas no modelo (FÁVERO *et al.*, 2009).

O quadro 24 resume o modelo de regressão proposto. Na indicação do coeficiente de determinação ou *R Square* (R^2) é evidenciado o quanto da variância da variável dependente é explicada pelo modelo, de modo que quanto maior o R^2 , mais a variável dependente associa-se as variáveis independentes (CUNHA; COELHO, 2009). Neste caso o valor do R^2 é de 0,448, ou em percentual 44,8%. Assim, o modelo formado pelos fatores explicativos de *work-life balance*, “apoio no trabalho”, “comprometimento com o trabalho” e “comprometimento com a família e aspectos pessoais” explica 44,8% da variação do fator tempo.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669	,448	,442	,72720167

Quadro 24 – Resumo do modelo

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

A significância estatística do modelo é determinada pela tabela Anova (QUADRO 25). Neste caso como o *p-value* foi 0,000 inferior ao valor de comparação de 0,05, rejeita-se a hipótese de que o R^2 é igual a zero. Portanto, avalia-se que o modelo apresenta significância estatística (CUNHA; COELHO, 2009; FÁVERO *et al.*, 2009).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108,655	3	36,218	68,489	,000
Residual	133,792	253	,529		
Total	242,447	256			

Quadro 25 – Anova – Regressão Linear Múltipla

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

O próximo passo é determinar quais dos 3 fatores que compõem o modelo contribuíram para a previsão da variável dependente. Para tal análise, observa-se os coeficientes padronizados (*Standardized Coefficients*) (QUADRO 26). Neste caso, o fator 1 com maior coeficiente Beta, apresenta maior contribuição ao modelo, enquanto que o fator 3 e o fator 2, nesta ordem, apresentam contribuições ligeiramente menores.

Além disso, é essencial analisar a coluna da significância (QUADRO 26) que indica se cada variável faz contribuição ao modelo. Observa-se que os fatores 1, 2 e 3 apresentaram *p-value* inferior a 0,05 logo tais fatores são

significativos e não há necessidade de ajustes no modelo, o qual explica aproximadamente 45% da variação do fator tempo. Constata-se que o valor da significância para a constante (tempo) foi superior a 5% ($\alpha = 0,05$), entretanto Cunha e Coelho (2009, p. 168) salientam que “[...] não é necessário testar o termo constante” apenas a significância das variáveis independentes, que neste caso foram adequadas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,010	,045		,214	,831		
1 Fator 1	,602	,046	,616	13,186	,000	1,000	1,000
Fator 2	-,105	,045	-,108	-2,304	,022	1,000	1,000
Fator 3	-,233	,046	-,237	-5,078	,000	1,000	1,000

Quadro 26 – Coeficientes

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

A equação ou modelo de regressão, refere-se a combinação linear das variáveis independentes em conjunto para prever a variável dependente (CUNHA, COELHO; 2009). Para definir a equação da regressão adota-se os coeficientes não padronizados (*Unstandardized Coefficients*) (QUADRO 26). Dessa forma a equação será estabelecida na seguinte forma, pelos coeficientes de cada variável em B:

$$\text{Previsão de Y: } 0,010 + 0,602 (\text{Apoio no trabalho}) - 0,105 (\text{Comprometimento com o trabalho}) - 0,233 (\text{Comprometimento com a família e aspectos pessoais})$$

A equação da regressão indica que a variação de 1 ponto percentual no fator 1, “apoio no trabalho”, provoca uma variação positiva de 0,602 pontos percentuais em média na variável dependente. A variação de 1 ponto percentual no fator 2, “comprometimento com o trabalho”, provoca um decréscimo de 0,105 pontos percentuais, em média, na variável dependente. Por fim, a variação de 1 ponto percentual no fator 3, “comprometimento com a família e aspectos pessoais”, provoca um decréscimo de 0,233 pontos percentuais, em média, na variável dependente.

Neste sentido, constata-se que somente a percepção de apoio no trabalho relaciona-se positivamente a gestão do tempo, assim, entende-se que os colaboradores que possuem tempo suficiente para dormir, tempo depois do

trabalho para tratar de assuntos pessoais, tempo suficiente para a família e amigos e ainda encontram-se animados após o trabalho possuem apoio do supervisor imediato e dos colegas de trabalho, além disso a carga horária contratada é suficiente para cumprir com as obrigações profissionais. Salienta-se que a flexibilidade de horários e o tempo livre para situações imprevisíveis também contribuíram para tais resultados.

Por outro lado, o comprometimento com o trabalho e o comprometimento com a família e aspectos pessoais impactaram negativamente com a gestão do tempo. Abordando especificamente o comprometimento com o trabalho, observa-se que os profissionais contábeis que aceitam realizar horas extras e levam serviços contábeis para serem finalizados em suas residências tendem a discordar que o tempo para a família, assuntos pessoais, amigos e descanso é suficiente para eles. Tais resultados já eram de se esperar, tendo em vista que o tempo dedicado ao trabalho consome as outras esferas que norteiam tais profissionais, neste sentido, encontra-se o cenário propício para o desencadeamento dos conflitos de papéis.

4.5 COMPARAÇÃO DOS ACHADOS COM ESTUDOS INTERNACIONAIS

Quanto a aplicação da AF, os achados da presente investigação de certa forma são similares ao estudo de Wong e Ko (2009) com algumas ressalvas. Nesta dissertação foram 3 os fatores identificados como explicativos do *work-life balance* de contadores. Por outro lado Wong e Ko (2009) encontraram 7 fatores explicativos de *work-life balance* após a utilização da técnica de AF, (1) tempo fora do trabalho; (2) apoio organizacional para *work-life balance*; (3) fidelidade ao trabalho; (4) flexibilidade de horários no trabalho; (5) orientação de vida; (6) permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais e (7) manutenção do trabalho e da carreira.

Nada obstante a discrepância do número de fatores, observa-se que todos os 3 fatores identificados neste estudo também fazem parte do estudo de Wong e Ko (2009), conforme retrata a tabela 9. Todavia salienta-se que o fator 1, tempo fora do trabalho (WONG; KO, 2009) condiz com a variável dependente definida na presente investigação discutida no tópico 4.2.5.

Tabela 9 – Comparação da presente investigação

Presente investigação	Wong e Ko (2009)
Fator 1: Apoio no trabalho	Fator 2: Apoio organizacional para <i>work-life balance</i> Fator 4: Flexibilidade de horários no trabalho
Fator 2: Comprometimento com o trabalho	Fator 3: Fidelidade ao trabalho Fator 7: Manutenção do trabalho e da carreira
Fator 3: Comprometimento com a família e aspectos pessoais	Fator 5: Orientações de vida Fator 6: Permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais

Fonte: Os autores (2014)

Ainda nesta abordagem de *work-life balance* outras investigações abordaram o tema a partir de fatores previamente definidos. Darcy *et al.* (2009) associaram envolvimento com o trabalho, apoio gerencial e percepção de carreira com *work-life balance*. McNamara *et al.* (2013), associaram a jornada de trabalho semanal com dois aspectos de *work-life balance*, flexibilidade no trabalho e cultura do trabalho-família. Wu *et al.* (2013) verificaram a relação de associação do apoio da supervisão, suporte organizacional e valor atribuído ao trabalho com o *work-life balance*.

Neste sentido, observa-se que há certas diferenças quanto a definição das variáveis de *work-life balance*. Entretanto, pondera-se as especificidades de cada estudo e ainda constata-se que apesar dos fatores serem diferentes, aspectos relativos a tempo, apoio da supervisão e apoio organizacional são presentes nas diferentes abordagens.

Com relação aos resultados da regressão do estudo de Wong e Ko (2009), verifica-se que os autores consideraram os 7 fatores oriundos da AF, como variáveis independentes. Os achados indicam que os fatores 6 e 7 (permissão para reduzir a carga horária em função de necessidades pessoais e manutenção do trabalho e da carreira) não foram significativos, portanto foram excluídos do modelo. Além disso, os fatores (1) tempo fora do trabalho; (2) apoio organizacional para *work-life balance*; (3) fidelidade ao trabalho e (4) flexibilidade de horários no trabalho exerceram influência positiva sobre a variável dependente, enquanto o fator (5) orientação de vida apresentou influência negativa.

Tais descobertas indicam que os funcionários que possuem objetivos direcionados a orientação de vida (fator 5), ou seja, aquelas pessoas que acreditam que o trabalho não é o centro da vida, tendem a discordar que há equilíbrio entre seu trabalho e vida pessoal. Por outro lado, os colaboradores

que possuem percepção positiva sobre apoio organizacional (fator 2), flexibilidade de horários no trabalho (fator 4) e prezam pela fidelidade ao trabalho (fator 3) apresentaram maior relação com o *work-life balance*. Ressalta-se que a variável dependente deste estudo refere-se ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, diferentemente do escopo desta dissertação que considerou o tempo como variável dependente.

A próxima seção apresenta as conclusões e reflexões de *work-life balance* à luz dos aspectos investigados neste estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa partiu do pressuposto que trabalho e família constituem-se os domínios mais relevantes da vida dos indivíduos, sobretudo em decorrência do tempo dedicado a estas esferas. Percebe-se que os profissionais geralmente passam cerca de 8 horas diárias no local de trabalho, sem contar o tempo consumido para o deslocamento e intervalo para almoço. Neste sentido, grande parte do tempo diário das pessoas é dedicado à esfera profissional. Entretanto existem outras vertentes, como a família e vida pessoal, que também demandam atenção.

Assim, quando não há o balanceamento entre estas esferas encontra-se o cenário propício para o desencadeamento dos conflitos de papéis. Salienta-se que tais desordens são decorrentes dos múltiplos papéis assumidos por homens e mulheres. Ressalta-se que no caso do gênero feminino as inúmeras tarefas prevalecem, considerando que a maioria das mulheres são mães, esposas, trabalham fora e ainda realizam atividades domésticas. Na ótica dos homens, também é possível observar a sobrecarga de tarefas, especialmente no ambiente laboral, local em que estes anseiam pelo destaque profissional. Neste sentido, com o propósito de reduzir os conflitos de papéis e contribuir para o bem-estar das pessoas, recentemente *work-life balance* vem sendo discutido com esta finalidade.

Nesta dissertação *work-life balance* foi abordado para os profissionais contábeis. Ressalta-se que tal população foi escolhida em detrimento das demais dada a sua relevância no contexto empresarial, e ainda em decorrência da profissão contábil ser considerada por muitos uma profissão estressante, sobretudo, pelo volume de tarefas e pelos prazos, muitas vezes pequenos para o cumprimento das obrigações estabelecidas pelos órgãos competentes.

Seguindo tal abordagem, de uma forma geral o presente trabalho procurou identificar quais fatores explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance*. A partir deste objetivo geral, delimitaram-se os objetivos específicos, que serão tratados a seguir.

Primeiramente realizou-se a caracterização da amostra, com a finalidade de traçar o perfil dos contadores paranaenses sobre seu trabalho e

vida pessoal. Com relação aos aspectos pessoais, verificou-se que grande parte dos respondentes eram casados. Quanto ao gênero há um equilíbrio, este fato é corroborado com os dados geracionais registrados junto ao CRC-PR. Além disso, constatou-se que os respondentes eram na sua maioria jovens, ou seja, profissionais que encontram-se na fase inicial da carreira e pertencentes a Geração Y. Observou-se também que na fase inicial da carreira é maior a participação feminina, neste sentido o CFC anualmente realiza o Encontro Nacional da Mulher Contabilista em decorrência do crescente ingresso destas na profissão contábil.

Por outro lado, quando investigados os aspectos profissionais, a maioria dos respondentes atuam no interior do Paraná e em empresas privadas. Quanto ao cargo, o de contador foi o mais recorrente entre as respostas. Constatou-se que os contadores que atuam no interior do estado realizam maior número de horas extras.

Quanto aos fatores de *work-life balance*, definiu-se os seguintes fatores como explicativos de *work-life balance* para os contadores paranaenses, (1) apoio no trabalho, (2) comprometimento com o trabalho; e (3) comprometimento com a família e aspectos pessoais.

Com relação a caracterização de cada fator, observa-se que o primeiro fator, “apoio no trabalho”, corresponde a percepção de apoio que os profissionais possuem essencialmente em relação ao supervisor imediato e colegas de trabalho. O segundo fator, “comprometimento com o trabalho”, verifica o quanto os profissionais contábeis concordam em realizar horas extras e levar trabalho para ser finalizado em suas residências. Por sua vez, o terceiro fator “comprometimento com a família e aspectos pessoais”, faz alusão ao domínio família, e indica se os respondentes possuem tempo para realização de interesses e aspirações pessoais e se estes de uma forma geral priorizam os aspectos familiares frente aos profissionais.

A partir da identificação dos fatores de *work-life balance* algumas reflexões podem ser feitas. Primeiramente, tais achados seguem a mesma perspectiva de outros estudos realizados (DARCY *et al.*, 2009; WONG; KO, 2009; MCNAMARA *et al.*, 2013; WU *et al.*, 2013). Além disso, verifica-se que dos três fatores identificados, dois fazem menção ao aspecto profissional enquanto um corresponde a perspectiva família e vida pessoal, indicando que

os fatores de *work-life balance* contemplam mais características profissionais comparativamente aos aspectos pessoais e familiares.

Ressalta-se que além dos três fatores acima mencionados, definiu-se o tempo como variável associativa de *work-life balance*. Salienta-se que tal posicionamento foi decorrente do tempo ser a principal causa da interferência entre os domínios, e ainda considerando que a gestão do tempo conduz ao bem-estar nas relações de trabalho e família convergindo para as questões da Psicologia Positiva que preconizam sentimentos de motivação, satisfação e bem-estar.

Na sequência, para verificar as possíveis diferenças entre grupos definiu-se algumas hipóteses de pesquisas referentes a gênero, cidade de atuação, faixa etária, estado civil e tipo de organização. Ressalta-se que cada uma das hipóteses foram testadas para os três fatores explicativos de *work-life balance* e para a variável tempo, totalizando para cada uma das hipóteses quatro testes.

Os achados dos testes de hipóteses indicam que para os aspectos geracionais rejeita-se a hipótese 1 (H_1 : A percepção de *work-life balance* é diferente para homens e mulheres) para os fatores 1, 2 e 3. Considerando a variável cidade de atuação dos respondentes, interior ou capital, rejeita-se a hipótese 2 (H_2 : A percepção de *work-life balance* é diferente para contadores que atuam no interior ou na capital do Paraná) para os fatores tempo, apoio no trabalho e comprometimento com a família e aspectos pessoais. Quanto a faixa etária, rejeita-se a hipótese 3 (H_3 : A percepção de *work-life balance* é diferente para as faixas etárias) para os fatores 2 e 3. Quanto ao estado civil, para os quatro fatores a hipótese 4 (H_4 : A percepção de *work-life balance* é diferente para os estados civis) deve ser rejeitada. Por fim, em relação ao tipo de organização, observa-se que para os fatores comprometimento com o trabalho e comprometimento com a família e aspectos pessoais a hipótese 5 (H_5 : A percepção de *work-life balance* é diferente para os tipos de organizações) deve ser rejeitada.

Assim, a partir dos testes de hipóteses constata-se que apenas para o estado civil dos respondentes a hipótese 4 considerada foi totalmente refutada, entretanto, para os demais aspectos investigados, as hipóteses foram parcialmente rejeitadas, considerando que em pelo menos um dos aspectos a hipótese nula foi rejeitada.

Finalmente com o propósito de alcançar o último objetivo específico, verificou-se a relação dos fatores explicativos de *work-life balance* com o tempo. Os resultados evidenciam que o “comprometimento com o trabalho” e o “comprometimento com a família e aspectos pessoais” associam-se negativamente com o tempo. Considerando o comprometimento com o trabalho, verifica-se que os profissionais contábeis discordam que o tempo dedicado a família e para resolver assuntos pessoais é suficiente. Assim, para estes profissionais grande parte do tempo é destinado ao trabalho.

Por outro lado, verifica-se que a percepção de “apoio no trabalho” relaciona-se positivamente com a gestão do tempo. Portanto, a percepção dos profissionais contábeis indica que o apoio do gestor imediato e dos colegas de trabalho favorecem a sentimentos de bem-estar após o trabalho. Além disso há maior disponibilidade para o descanso e para os assuntos pessoais e familiares. Ressalta-se que nesta vertente a flexibilidade de horários autorizada pela organização é fundamental para estes resultados.

Neste sentido, os objetivos estabelecidos na presente dissertação foram alcançados. A partir da percepção dos contadores paranaenses que participaram deste estudo, é possível constatar que os profissionais que estão comprometidos com o trabalho, ou seja, aqueles que realizam horas extras e levam trabalhos para serem finalizados em suas residências, acreditam que esta jornada excessiva compromete a esfera pessoal e familiar, inclusive reduz o ânimo pós trabalho. Além disso, verificou-se que o apoio da equipe de trabalho é fundamental para o alcance do *work-life balance*.

Quanto as limitações do estudo, verificou-se que os achados são restritos aos profissionais da área de Ciências Contábeis que atuam no estado do Paraná. Além disso, o instrumento de pesquisa não foi traduzido por especialistas.

A partir das abordagens aqui discutidas, futuras pesquisas poderão ser realizadas. A seguir apresenta-se algumas propostas de investigação:

- Verificar junto aos gestores contábeis quais são as práticas de apoio ao funcionário adotadas pelos supervisores e pela empresa;
- Investigar o que os funcionários contábeis almejam da organização e de seus gestores, no que refere-se ao apoio no trabalho;
- Replicar a proposta desta dissertação com contadores de outros estados, a fim de comparar os resultados.

Assim, estudos na perspectiva de *work-life balance* podem contribuir para a maximizar o bem-estar no ambiente laboral e consequentemente favorecer a redução do estresse.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N. **Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional**: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos. 106 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.
- AKINTAYO, D. I. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. **Journal of Psychology and Counseling**, v. 2, n. 1, p. 1-8, 2010.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, mai./ago., 2004.
- AMORIN, M. V.; CAMPOS, A. C. C. F. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com produtividade. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 22., 2002., Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2002.
- ANDRADE, M. C. P. Work-Life balance : condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. **Exedra**, ed. especial, p. 41-54, 2011.
- APPEL-SILVA, M.; ARGIMON, I. I.; WENDT, G. Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. **Contextos Clínicos**, v. 4, n. 2, p. 88-98, dez., 2011.
- AZEVEDO, R. F. L. **A percepção pública sobre os contadores**: bem ou mal na foto?. 2010. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.
- BEAUREGARD, T. A.; HENRY, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 1, p. 9-22, mar., 2009.
- BEZERRA, F. A. Análise fatorial. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (Coords.), **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, p. 73-130, 2009.
- BLANCH, A.; ALUJA, A. Work, family and personality: A study of work-family conflict. **Personality and Individual Differences**, v. 46, n. 4, p. 520-524, mar., 2009.
- BLOOM, N.; KRETSCHMER, T.; VAN REENEN, J. Work-life balance, management practices and productivity. **Centre for Economic Performance**, 2006.
- BOSI, M. L. M. Trabalho e subjetividade: cargas e sofrimento na prática da nutrição social. **Revista Nutr.**, v. 13, n. 2, p. 107-115, mai./ago., 2000.

BURKE, R. J. Work and family integration. **Equal Opportunities International**, v. 23, n. 1/2, p. 1-5, 2004.

CAPRONI, P. Work/Life Balance: You Can't Get There From Here. **The Journal of Applied Behavioral Science**, p. 46-56, mar., 1997.

CARLSON, D. S. Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, v. 55, n. 2, p. 236-253, out., 1999.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M. Work-Family conflict in the organization: Do life role values make a difference? **Journal of Management**, v. 26, n. 5, p. 1031-1054, out., 2000.

CARR, J. C.; BOYAR, S. L.; GREGORY, B. T. The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. **Journal of Management**, v. 34, n. 2, p. 244-262, dez., 2008.

CARVALHO, M. B. de. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade FUMEC - Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010.

CARVALHO, M. B. DE; GONÇALVES, C. A.; PARDINI, D. J. A felicidade em foco - mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. **Revista Adm. UFSM**, v. 3, n. 2, p. 269-287, 2010.

CATALYST. **The next generation**: today's professionals, tomorrow's leaders. 2001. Disponível em: <<http://www.catalyst.org/knowledge/next-generation-today%E2%80%99s-professionals-tomorrow%E2%80%99s-leaders>>. Acesso em: 06.12.2013.

CAVALCANTE, C. H. L.; PILLA, B. S.; MARQUES, R. G. A profissão contábil na percepção dos alunos concluintes do curso Técnico em Contabilidade do IFRS - Campus Porto Alegre. **Revista Liberato**, v. 13, n. 20, p. 1-134, jul./dez., 2012.

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. da R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, v. 16, n. 2, p. 241-249, mai./ago., 2011.

CHAIPRASIT, K.; SANTIDHIRAKU, O. Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 25, p. 189-200, jan., 2011.

CIERI, H. de; HOLMES, B.; ABBOTT, J.; PETTIT, T. **Work/life balance strategies: progress and problems in Australian organizations**. Monash University Faculty of Business and Economics, 2002.

CINAMON, R. G. Role Salience, Social Support, and Work-Family Conflict Among Jewish and Arab Female Teachers in Israel. **Journal of Career Development**, v. 36, n. 2, p. 139-158, nov., 2009.

CLARK, S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. **Human Relations**, v. 53, n. 6, p. 747-770, jun., 2000.

CLARK, S. C. Work Cultures and Work/Family Balance. **Journal of Vocational Behavior**, v. 58, n. 3, p. 348-365, jun., 2001.

CONGER, J. Quem é a geração X?. **HSM Management**, n.11, p.128-138, nov./dez., 1998.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Quanto somos. Disponível em:
<http://portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos_somos/>. Acesso em: 01.06.2013.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Mulheres na Contabilidade: 41% dos profissionais atuantes hoje são do sexo feminino. Disponível em:
<<http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=67&codConteudo=6265>>. Acesso em: 20.11.2013.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, v. 7, p. 32-34, nov., 2003.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CORDEIRO, J. do S.; DUARTE, A. M. da P. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 1, p. 68-96, 2006.

CUNHA, J. V. A. da; COELHO, A. C. Regressão linear múltipla. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (Coords.), **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, p. 131-231, 2009.

DARCY, C.; MCCARTHY, A.; HILL, J.; GERALDINE, G. Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. **European Management Journal**, v. 30, n. 2, p. 111-120, abr., 2012.

DAVIDSON, R. A.; DALBY, J. T. Personality profile of Female Public Accountants, Accounting, Auditing and Accountability Journal, v. 6, n. 2, p. 81, 1993.

DEX, S.; BOND, S. Measuring work-life balance and its covariates. **Work, Employment and Society**, v. 19, n. 3, p. 627-637, 2005.

DIENER, E. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 34-43, 2000.

EBY, L. T.; MAHER, C. P.; BUTTS, M. M. The intersection of work and family life: the role of affect. **Annual Review of Psychology**, v. 61, p. 599-622, jan., 2010.

EDRALIN, D. M. Innovative work-life balance strategies of Filipina entrepreneurs: new evidence from survey and case research approaches. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 57, p. 201-208, out., 2012.

EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 178-799, 2000.

EDWARDS, M. E. Uncertainty and the rise of the work-family dilemma. **Journal of Marriage and Family**, v. 63, n.1, p. 183-196, fev., 2001.

ENGELMANN, D. C. **O futuro da gestão de pessoas: como lidaremos com a geração Y?**. 2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/4696/o-futuro-da-gestao-de-pessoas-como-lidaremos-com-a-geracao-y.html>. Acesso em: 06.12.2013.

FAJARDO, V. **Guia de carreiras: ciências contábeis**, 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/2012/08/guia-de-carreiras-ciencias-contabeis.html>. Acesso em: 25.10.2013.

FARI, M. A.; NOGUEIRA, V. Perfil do profissional contábil: relações entre formação e atuação no mercado de trabalho. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 2, n. 1, jan./jun. 2007.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L. da; CHAN, B. L. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L. Felicidade: uma revisão. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, p. 234-242, 2007.

FRIEDMAN, S. D.; CHRISTENSEN, P.; DEGROOT, J. Work and Life: The end of the zero-sum game. **Harvard Business review**, p. 119-129, 1998.

FRYE, N. K.; BREAUUGH, J. A. Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction : a test of a conceptual model. **Journal of Business and Psychology**, v. 19, n. 2, p. 197-220, 2004.

GAMMIE, E.; WHITING, R. Women Accountants: Is the grass greener outside the profession?. **The British Accounting Review**, v. 45, n. 2, p. 89-98, 2013.

GRANDEY, A.; CORDEIRO, B.; CROUTER, A. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 78, n. 3, p. 305-323, set., 2005.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GREENHAUS, J.; POWELL, G. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v.31, n.1, p.72-92, 2006.

GRONLUND, A. More Control, Less Conflict? Job Demand? Control, Gender and Work? Family Conflict. **Gender, Work & Organization**, v. 14, n. 5, p. 476-497, set., 2007.

HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAY GROUP. **Por que está tão crítico reter profissionais?**. Disponível em: <http://www.haygroup.com/downloads/br/Retencao_funcionarios_Hay_Group.pdf>. Acesso em: 05/07/2013.

HEALTH MAGAZINE. 10 careers with high rates of depression. Disponível em: <http://www.health.com/health/gallery/0,,20428990_10,00.html>. Acesso em: 11/03/2013.

HILL, E. J.; MILLER, B. C.; WEINER, S. P.; COLIHAN, J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. **Personnel Psychology**, v. 51, n. 3, p. 667-683, 1998.

HUNT, S. C.; FALGIANI, A. A.; INTRIERI, R. C. The nature and origins of student's perceptions of accountants. **Journal of Education for Business**, v. 79, n. 3, p. 142-148, 2004.

IGBINOMWANHIA, O. R.; IYAYI, O.; IYAYI, F. Employee work-life balance as an HR Imperative. **African Research Review**, v. 6, n. 26, p. 109-126, 2012.

JESUS, C. V. de. **Evolução e Participação da mulher no mercado contábil**. 15 f. Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação em Auditoria e Perícia Contábil), Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

JONATHAN, E. G.; SILVA, T. M. R. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 77-84, 2007.

KHALLASH, S.; KRUSE, M. The future of work and work-life balance 2025. **Futures**, v. 44, n. 7, p. 678-686, set., 2012.

KOLLING, F. D. P.; BIEGER, M.; SEIBERT, R. M. Inserção da mulher no mercado de trabalho contábil. **Contabilidade e Informação**, n. 32, p. 81-89, jan./jun., 2010.

KUBO, S. H. **Significado do trabalho**: estudo nos setores público e privado. 211 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

LAMBERT, S. J. Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. **Academy of Management Journal**, v. 43, n. 5, p. 801-815, 2000.

LAPIERRE, L. M.; SPECTOR, P. E.; ALLEN, T. D.; POELMANS, S.; COOPER, C. L.; O'DRISCOLL, M. P.; SANCHEZ, J. I.; BROUGHT, P.; KINNUNEN U. Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 1, p. 92-106, ago., 2008.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; ARAÚJO, T. S.; BORGES, L. F.M. Esteriótipos da profissão contábil. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2012.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, p. 1-15, jan./abr., 2007.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARKS, S. R. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. **American Sociological Review**, v. 42, n. 6, p. 921-936, 1977.

MAROCO, J. **Análise estatística com utilização do SPSS**. 3. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2007.

MARTINS, G. de A. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARUJO, H. A.; MIGUEL NETO, L.; CAETANO, A.; RIVERO, C. Revolução positiva : Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 115-136, 2007.

MATIAS, M.; FONTAINE, A. M. Psicologia : Teoria e Pesquisa. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 28, n. 2, p. 235-243, 2012.

MCCARTHY, A.; DARCY, C.; GRADY, G. Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. **Human Resource Management Review**, v. 20, n. 2, p. 158-167, jun., 2010.

MCFARLAND, L. A. Work-family balance. **The Industrial-Organizational Psychologist**, v. 41, n. 4, p. 47-53, abr., 2004.

MCNAMARA, T. K.; PITT-CATSOUPHES, M.; MATZ-COSTA, C.; BROWN, M.; VALCOUR, M. Across the continuum of satisfaction with work-family balance:

Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. **Social Science Research**, v. 42, n. 2, p. 283-298, mar. 2013.

MELLO, S. C. B. de; LEÃO, A. L. M. de S.; PAIVA JÚNIOR, F. G. de. Competências empreendedoras de dirigentes de empresas brasileiras de médio e grande porte que atuam em serviços da nova economia. **RAC**, v. 10, n. 4, p. 47-69, out./dez., 2006.

MORAES, G. T. B. de. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa-PR. 82 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2006.

MYERS, D. G. The funds, friends, and faith of happy people. **American Psychologist**, v. 55, p. 56-67, 2000.

NAMASIVAYAM, K.; ZHAO, X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. **Tourism Management**, v. 28, n. 5, p. 1212-1223, out., 2007.

NORONHA, P. L. R. de; SANTANA, C. M.; NUNES, D. M. S. Percepção de classe: estudo com profissionais contadores no Distrito Federal. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 6., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2009.

OLIVEIRA, C. de; FEY, V. A.; RAUPP, F. M.; MECHELN, P. J. V. Adaptação do profissional contábil aos avanços tecnológicos : um estudo em escritórios de Florianópolis. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 1, n. 6, p. 21-38, jul./dez., 2006.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos. São Paulo: Clube de Autores, 2009.

PALUDO, S. dos S.; KOLLER, S. H. Psicologia Positiva : uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia**, v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.

PARASURAMAN, S.; PUROHIT, Y. S.; GODSHALK, V. M. Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. **Journal of Vocational Behavior**, n. 25, v. 48, p. 275-300, 1996.

PARRIS, M. A.; VICKERS, M. H.; WILKES, L. Caught in the Middle: Organizational Impediments to Middle Managers' Work-life Balance. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 20, n. 2, p. 101-117, mar., 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família - trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PASSARELI, P. M.; SILVA, J. A. da. Psicologia Positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Estudos de Psicologia**, v. 24, n. 4, p. 513-518, out./dez, 2007.

PERRONE, K. M.; WRIGHT, S. L.; JACKSON, Z. V. Traditional and Nontraditional Gender Roles and Work-Family Interface for Men and Women. **Journal of Career Development**, v. 36, n. 1, p. 8-24, jan., 2009.

PETERSON, C. The future of optimism. **American Psychological Association**, v. 55, n. 1, p. 44-55, jan., 2000.

PICADO, L. Ser professor: do mal-estar para o bem-estar docente. **Psicologia.com.pt**, 2009.

PIMENTA, S. S. de A. G. **Trabalho-família**: uma questão de equilíbrio? Relações com conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico. 149 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Família), Universidade Católica Portuguesa, 2011.

PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflict between work and family. **Monthly Labor Review**, v. 103, n.3, p. 29–31, 1980.

POSIG, M.; KICKUL, J. Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. **Women in Management Review**, v. 19, n. 7, p. 373-386, 2004.

RICHARDSON, R. J.; *et al.* **Pesquisa social métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **RAC**, v. 16, n. 2, p. 253-270, mar./abr., 2012.

RYAN, R. M., DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, v. 55, p. 68-78, 2000.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141–166, 2001.

SADIR, M. A.; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, p. 114-126, 2009.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, M. L. dos; SOUZA, M. A. de. A importância do profissional contábil na contabilidade gerencial: uma percepção dos conselheiros do CRC/MG. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do Uni-BH**, v. 3, n. 1, jul., 2010.

SANTOS, M. R. dos; CODA, R.; MAZZALI, L. Clima organizacional e desempenho financeiro. **Revista Universo Contábil**, v. 6, n. 2, p. 27-46, jun., 2010.

SCALABRIN, A. C. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas**: um estudo descritivo sobre decisões de *opt-out*. 255 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SCHWARTZ, B. Self-determination: the tyranny of freedom. **American Psychologist Association**, v. 55, n.1, p. 79-88, 2000.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SELIGMAN, M. E. P. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002, p. 3-9.

SERVA, M.; FERREIRA, J. L. O. O fenômeno workaholic na gestão de empresas. **RAP**, v. 40, n. 2, p. 179-198, mar./abr., 2006.

SHELDON, K. M.; KING, L. Why positive psychology is necessary. **American Psychologist**, v. 56, n. 3, p. 216-217, 2001.

SIEBER, S. D. Toward a theory of role accumulation. **American Sociological Review**, v. 39, n. 4, p. 567-578, 1974.

SILLAS, E. P. Mulheres contabilistas: um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no estado do Paraná. 73 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SILVA, E. A. T. da; MARTINEZ, A. Diferença em nível de stress em duas amostras: capital e interior do estado de São Paulo. **Estudos de Psicologia Campinas**, v. 22, n. 1, p. 53-61, 2005.

SILVA, M. L. R. da; SANTOS, N. M. B. F. dos; SANTOS, R. F. dos. Um estudo sobre o clima organizacional nos departamentos de contabilidade de empresas de grande porte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 24., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2010.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 341-354, set./dez, 2012.

SMOLA, K. W.; SUTTON, C. D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. **Journal of organizational behavior**, v. 23, n. 4, p. 363-382, 2002.

SOUZA, E. S. de. Um estudo sobre a repercussão do conflito trabalho – família e família – trabalho na satisfação no trabalho e na família e sua consequência na satisfação do hóspede: o caso da rede hoteleira de Porto de Galinhas. 175 f.

Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Boa Viagem, Recife, 2007.

SOUZA, G. C. de. **Fontes de bem-estar no trabalho e estratégias de mediação no contexto do serviço público**: desafios e perspectivas para a qualidade de vida no trabalho. 74 f. Monografia (Especialização em Gestão Universitária), Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

SUB, S.; SAYAH, S. Balance between work and life a qualitative study of german contract workers. **European Management Journal**, v. 31, n. 3, p. 250-262, jun., 2013.

SUCCAR JR., F. **Níveis de estresse dos contabilistas do estado do Rio de Janeiro**. 97 f. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Administração e do Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC**, v. 7, n. 4, p. 33-54, out./dez., 2003.

TONETTO, P. T. **A mulher contadora**: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. 103 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis), Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

TORRES, L. M. **Relação trabalho e vida pessoal na perspectiva de gerentes médios de empresas**. 265 f. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

TROMBETTA, M. R. **Conflito estudo versus trabalho**: um estudo de caso sobre educação corporativa *online*. 185 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

VALCOUR, M. Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 6, p. 1512-1523, nov., 2007.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. **REAd**, edição 37, v. 10, n. 1, jan./fev., 2004.

VLEMS, E. Work-Life Balance. **Unpublished thesis, Katholieke Hogeschool Kempen, Handelswetenschappen en Bedrijfskunde Geel**, v. 1353, 2005.

WONG, S. C.; KO, A. Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 2, p. 195-203, 2009.

WU, L., RUSYIDI, B., CLAIBORNE, N., MCCARTHY, M. L. Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers. **Children and Youth Services Review**, v. 35, p. 1447-1454, 2013.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em estudo**, v. 8, n. especial, 2003.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

Carta de apresentação

Prezado (a) Profissional Contábil,

Meu nome é Stella Maris Lima Altoé, sou aluna do curso de Mestrado em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná – UFPR. Estou desenvolvendo uma pesquisa junto aos profissionais de contabilidade registrados no CRC-PR, com o objetivo de investigar a percepção dos contadores paranaenses quanto o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (work-life balance).

O tempo estimado para responder ao questionário é de no máximo 10 minutos.

Asseguramos o anonimato dos respondentes.

Caso haja dúvidas estamos à disposição.

Stella Maris Lima Altoé, e-mail: stella.altoe@gmail.com

Prof. orientadora Dra. Simone Bernardes Voese, e-mail:
simone.voese@gmail.com

Sem mais, agradecemos antecipadamente sua colaboração.

APÊNDICE 2

Questionário

BLOCO 1 - Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

ORIENTAÇÕES: A seguir estão algumas frases referentes ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas marcando, aquele número (de 1 a 5), que melhor represente sua resposta. Considere: 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo parcialmente; 3 = Não concordo nem discordo; 4 = Concordo parcialmente; 5 = Concordo totalmente.

* Todas as perguntas são obrigatórias.

		Discordo totalmente			Concordo totalmente		
		1	2	3	4	5	
Q1	Me sinto realizado quando tenho tempo para minha família e vida pessoal.						
Q2	Eu tenho diferentes responsabilidades para serem atendidas ao longo dos estágios da minha vida.						
Q3	Quero dedicar mais tempo para a realização de meus interesses e aspirações pessoais.						
Q4	Eu avaliaria a situação de reduzir a minha carga horária diária de trabalho por um salário proporcional.						
Q5	Eu considero que a facilidade de se concentrar no trabalho é resultante do apoio familiar que recebo.						
Q6	Você seria capaz de desistir de assumir um cargo elevado em seu trabalho, durante uma fase específica de sua vida, para se dedicar mais a sua família e vida pessoal.						
Q7	Eu posso utilizar o tempo que estou fora do trabalho para situações imprevisíveis (por exemplo, cuidar de filhos doentes).						
Q8	Meus colegas de trabalho são compreensíveis quando eu comento sobre questões pessoais ou familiares que afetam o meu trabalho.						
Q9	Fico ansioso (a) para estar novamente com meus colegas de trabalho.						
Q10	Aceito realizar horas extras quando solicitado, porque estou comprometido com o meu trabalho.						
Q11	Meu supervisor imediato entende quando eu comento questões pessoais ou familiares que afetam o meu trabalho. *Caso você seja o supervisor, considere o seu posicionamento perante seu funcionário.						
Q12	Eu levo trabalho para finalizar em casa.						
Q13	Aceito realizar horas extras quando solicitado, pois é essencial para a progressão de minha carreira.						
Q14	Eu consigo programar a melhor data para tirar férias. Nesta situação meus colegas de trabalho me apoiam.						
Q15	Eu consigo conciliar meu trabalho com minha vida pessoal e familiar, em função da flexibilidade de horários que meu trabalho proporciona.						
Q16	Eu penso em mudar minha jornada de trabalho, de integral para parcial durante seis meses, um ano ou dois anos para me dedicar mais tempo as minhas atividades pessoais ou familiares.						
Q17	Eu moro nas proximidades de meu trabalho para reduzir o tempo de deslocamento.						
Q18	Mesmo que eu seja remunerado ou tenha direito a tirar folgas posteriormente, eu não aceito realizar horas extras.						

		Discordo totalmente			Concordo totalmente		
		1	2	3	4	5	
Q19	Eu consigo cumprir com minhas obrigações no trabalho dentro da carga horária contratada.						
Q20	Eu pretendo ter filhos nos próximos 5 anos.						
Q21	Meu supervisor imediato permite que eu faça jornada de trabalho alternativa caso o meu horário regular não seja suficiente para cumprir com minhas atividades. *Caso você seja o supervisor, considere o seu posicionamento perante seu funcionário.						
Q22	Aceito trabalhar pelo menos 10 horas por dia para manter o meu trabalho.						
Q23	Tenho tempo suficiente para dormir.						
Q24	Eu tenho bastante tempo depois do trabalho para resolver assuntos pessoais.						
Q25	Tenho tempo suficiente para minha família (cônjuge e/ou filhos).						
Q26	Tenho tempo suficiente para os meus amigos.						
Q27	Eu me sinto muito (animado) depois do trabalho.						

BLOCO 2 - Percepção geral entre trabalho e vida pessoal

		Discordo totalmente			Concordo totalmente		
		1	2	3	4	5	
Q28	Eu sinto que o meu trabalho favorece para o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal.						

BLOCO 3 - Importância dos domínios

ORIENTAÇÕES: Em uma escala de 1 a 5 atribua a importância de cada **domínio** em sua **vida**. Dê suas respostas marcando, aquele número (de 1 a 5), que melhor represente sua resposta. Considere: 1 = Nada importante; 2 = Pouco importante; 3 = Indiferente; 4 = Importante; 5 = Muito importante.

		Nada importante			Muito importante		
		1	2	3	4	5	
Q29	Qual a importância do TRABALHO REMUNERADO em sua vida.						
Q30	Qual a importância da FAMÍLIA em sua vida.						
Q31	Qual a importância de LAZER / HOBBIES / ESPORTE em sua vida.						

BLOCO 4 - Informações pessoais

Q32	Gênero:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
Q33	Faixa etária:	<input type="checkbox"/> 18 a 29 anos <input type="checkbox"/> 30 a 39 anos <input type="checkbox"/> 40 a 49 anos <input type="checkbox"/> 50 anos ou mais
Q34	Estado civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) / União Estável <input type="checkbox"/> Separado (a) / Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a)
Q35	Possui filhos:	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Q36	Categoria profissional:	<input type="checkbox"/> Técnico em Contabilidade <input type="checkbox"/> Contador <input type="checkbox"/> Outro: _____
Q37	Você possui registro ATIVO junto ao CRC-PR:	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Q38	Sua atividade profissional está relacionada a Contabilidade:	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Q39	Você atua especificamente em:	<input type="checkbox"/> Auditoria <input type="checkbox"/> Perícia <input type="checkbox"/> Controladoria <input type="checkbox"/> Contabilidade e/ou Patrimônio <input type="checkbox"/> Tributária e/ou Fiscal <input type="checkbox"/> Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Contabilidade Pública <input type="checkbox"/> Docência <input type="checkbox"/> Outro: _____
Q40	Na sua organização você é:	<input type="checkbox"/> Proprietário de empresa <input type="checkbox"/> Funcionário privado <input type="checkbox"/> Funcionário público <input type="checkbox"/> Funcionário do 3º setor <input type="checkbox"/> Outro: _____
Q41	Cargo que ocupa:	<input type="checkbox"/> Auxiliar contábil <input type="checkbox"/> Assistente contábil <input type="checkbox"/> Analista contábil <input type="checkbox"/> Supervisor contábil <input type="checkbox"/> Contador <input type="checkbox"/> Auditor <input type="checkbox"/> Controller <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Outro: _____
Q42	Tempo que trabalha na organização atual:	<input type="checkbox"/> Até 05 anos <input type="checkbox"/> 06 a 10 anos <input type="checkbox"/> 11 a 15 anos <input type="checkbox"/> 16 a 20 anos <input type="checkbox"/> Acima de 20 anos

Q43	Tempo de experiência profissional na área contábil:	<input type="checkbox"/> Até 05 anos <input type="checkbox"/> 06 a 10 anos <input type="checkbox"/> 11 a 15 anos <input type="checkbox"/> 16 a 20 anos <input type="checkbox"/> Acima de 20 anos
Q44	Em qual cidade você trabalha:	_____
Q45	Qual a média de horas extras mensais:	<input type="checkbox"/> Não faço horas extras <input type="checkbox"/> de 1 a 5 <input type="checkbox"/> de 6 a 10 <input type="checkbox"/> de 11 a 15 <input type="checkbox"/> de 16 a 20 <input type="checkbox"/> de 21 a 30 <input type="checkbox"/> de 31 a 40 <input type="checkbox"/> acima de 40
Q46	Você recebe pelas horas extras:	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Q47	Qual a sua faixa salarial: Considere o salário mínimo do Paraná R\$ 914,82.	<input type="checkbox"/> Até 2 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 3 a 5 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 6 a 10 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 11 a 20 salários mínimos <input type="checkbox"/> Acima de 20 salários mínimos
Informe o seu e-mail, caso tenha interesse no resultado da pesquisa. _____		

APÊNDICE – 3

Matriz anti-imagem nas variáveis 1 a 22

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22
Anti-image Covariance	q1	,733	-,116	-,098	,045	-,152	-,107	-,111	-,112	,056	-,027	-,039	,043	,014	,070	-,064	-,062	-,002	-,020	-,007	,010	,027	,020
	q2	-,116	,848	,005	-,022	,019	,029	-,060	-,065	,040	-,021	-,008	-,065	,006	-,041	,081	,044	-,109	-,081	-,030	6,049E-005	-,155	,098
	q3	-,098	,005	,717	-,213	-,138	-,104	-,026	-,015	-,048	,073	,055	-,081	-,085	,039	,085	-,031	,060	-,027	,036	,113	,095	-,014
	q4	,045	-,022	-,213	,748	,075	-,064	,036	-,077	,009	-,055	,045	-,007	,051	-,042	,017	-,202	-,065	-,015	-,024	-,043	-,049	,035
	q5	-,152	,019	-,138	,075	,771	,020	-,020	,021	-,075	-,132	-,081	-,070	,123	-,059	-,026	,014	-,024	-,078	-,040	-,043	-,019	-,005
	q6	-,107	,029	-,104	-,064	,020	,754	-,092	,035	-,106	,097	-,117	-,042	,126	-,024	,035	-,109	,104	,001	,025	-,080	-,093	-,027
	q7	-,111	-,060	-,026	,036	-,020	-,092	,797	-,133	,065	-,050	,029	,056	-,014	-,034	-,060	,012	-,076	-,005	-,015	,097	,039	,072
	q8	-,112	-,065	-,015	-,077	,021	,035	-,133	,605	-,174	-,042	-,204	-,022	,033	-,059	,037	-,012	,003	,062	-,053	-,077	,013	-,063
	q9	,056	,040	-,048	,009	-,075	-,106	,065	-,174	,724	-,068	,012	,108	-,111	-,019	-,087	,080	-,112	-,065	-,016	,048	,005	-,043
	q10	-,027	-,021	,073	-,055	-,132	,097	-,050	-,042	-,068	,568	-,015	,003	-,191	-,085	,090	,038	,006	,157	,008	,119	-,031	-,138
	q11	-,039	-,008	,055	,045	-,081	-,117	,029	-,204	,012	-,015	,646	,030	-,117	-,089	-,074	,027	-,011	,031	-,004	,068	-,055	,079
	q12	,043	-,065	-,081	-,007	-,070	-,042	,056	-,022	,108	,003	,030	,815	-,142	-,011	-,064	,027	,008	-,014	,159	,055	-,076	-,092
	q13	,014	,006	-,085	,051	,123	,126	-,014	,033	-,111	-,191	-,117	-,142	,657	-,006	-,012	-,086	,030	,057	-,016	-,093	-,032	-,077
	q14	,070	-,041	,039	-,042	-,059	-,024	-,034	-,059	-,019	-,085	-,089	-,011	-,006	,680	-,197	,026	,020	,006	-,127	-,092	-,033	,081
	q15	-,064	,081	,085	,017	-,026	,035	-,060	,037	-,087	,090	-,074	-,064	-,012	-,197	,703	,006	-,089	-,029	-,104	,108	-,085	-,066
	q16	-,062	,044	-,031	-,202	,014	-,109	,012	-,012	,080	,038	,027	,027	-,086	,026	,006	,733	-,197	-,092	,020	-,093	,020	,015
	q17	-,002	-,109	,060	-,065	-,024	,104	-,076	,003	-,112	,006	-,011	,008	,030	,020	-,089	-,197	,806	-,023	,020	,073	-,007	-,105
	q18	-,020	-,081	-,027	-,015	-,078	,001	-,005	,062	-,065	,157	,031	-,014	,057	,006	-,029	-,092	-,023	,816	-,060	,006	,075	-,026
	q19	-,007	-,030	,036	-,024	-,040	,025	-,015	-,053	-,016	,008	-,004	,159	-,016	-,127	-,104	,020	,020	-,060	,772	,079	,001	,123
	q20	,010	6,049E-005	,113	-,043	-,043	-,080	,097	-,077	,048	,119	,068	,055	-,093	-,092	,108	-,093	,073	,006	,079	,834	-,046	-,009
	q21	,027	-,155	,095	-,049	-,019	-,093	,039	,013	,005	-,031	-,055	-,076	-,032	-,033	-,085	,020	-,007	,075	,001	-,046	,809	-,125
	q22	,020	,098	-,014	,035	-,005	-,027	,072	-,063	-,043	-,138	,079	-,092	-,077	,081	-,066	,015	-,105	-,026	,123	-,009	-,125	,729

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22	
Anti-image Correlation	q1	,716 ^a	-,147	-,135	,061	-,202	-,144	-,145	-,168	,077	-,042	-,057	,055	,020	,098	-,089	-,084	-,003	-,026	-,009	,012	,035	,027
	q2	-,147	,611 ^a	,006	-,027	,024	,036	-,073	-,091	,051	-,031	-,011	-,078	,008	-,054	,105	,056	-,132	-,097	-,037	7,194E-005	-,188	,125
	q3	-,135	,006	,578 ^a	-,290	-,186	-,142	-,034	-,023	-,066	,114	,081	-,106	-,124	,055	,119	-,043	,079	-,036	,048	,146	,125	-,019
	q4	,061	-,027	-,290	,589 ^a	,099	-,085	,046	-,115	,012	-,084	,065	-,009	,073	-,060	,023	-,272	-,083	-,019	-,031	-,054	-,062	,048
	q5	-,202	,024	-,186	,099	,656 ^a	,026	-,026	,031	-,100	-,199	-,115	-,088	,173	-,082	-,036	,019	-,031	-,098	-,052	-,054	-,024	-,007
	q6	-,144	,036	-,142	-,085	,026	,579 ^a	-,119	,051	-,143	,148	-,167	-,054	,180	-,033	,048	-,147	,133	,001	,033	-,101	-,120	-,036
	q7	-,145	-,073	-,034	,046	-,026	-,119	,740 ^a	-,191	,085	-,075	,041	,070	-,020	-,046	-,080	,015	-,095	-,006	-,019	,119	,049	,095
	q8	-,168	-,091	-,023	-,115	,031	,051	-,191	,731 ^a	-,263	-,072	-,327	-,032	,052	-,091	,057	-,018	,005	,088	-,077	-,109	,019	-,095
	q9	,077	,051	-,066	,012	-,100	-,143	,085	-,263	,695 ^a	-,107	,018	,141	-,161	-,027	-,122	,110	-,146	-,085	-,022	,062	,007	-,059
	q10	-,042	-,031	,114	-,084	-,199	,148	-,075	-,072	-,107	,696 ^a	-,024	,004	-,312	-,136	,143	,059	,009	,231	,011	,172	-,046	-,214
	q11	-,057	-,011	,081	,065	-,115	-,167	,041	-,327	,018	-,024	,757 ^a	,042	-,180	-,135	-,110	,039	-,015	,043	-,006	,092	-,077	,115
	q12	,055	-,078	-,106	-,009	-,088	-,054	,070	-,032	,141	,004	,042	,578 ^a	-,195	-,015	-,084	,036	,009	-,017	,200	,067	-,094	-,120
	q13	,020	,008	-,124	,073	,173	,180	-,020	,052	-,161	-,312	-,180	-,195	,634 ^a	-,009	-,018	-,123	,041	,079	-,023	-,125	-,044	-,111
	q14	,098	-,054	,055	-,060	-,082	-,033	-,046	-,091	-,027	-,136	-,135	-,015	-,009	,758 ^a	-,285	,037	,027	,009	-,175	-,122	-,045	,116
	q15	-,089	,105	,119	,023	-,036	,048	-,080	,057	-,122	,143	-,110	-,084	-,018	-,285	,679 ^a	,008	-,118	-,039	-,141	,140	-,113	-,092
	q16	-,084	,056	-,043	-,272	,019	-,147	,015	-,018	,110	,059	,039	,036	-,123	,037	,008	,615 ^a	-,256	-,119	,026	-,118	,026	,021
	q17	-,003	-,132	,079	-,083	-,031	,133	-,095	,005	-,146	,009	-,015	,009	,041	,027	-,118	-,256	,576 ^a	-,028	,026	,089	-,009	-,137
	q18	-,026	-,097	-,036	-,019	-,098	,001	-,006	,088	-,085	,231	,043	-,017	,079	,009	-,039	-,119	-,028	,699 ^a	-,076	,007	,093	-,034
	q19	-,009	-,037	,048	-,031	-,052	,033	-,019	-,077	-,022	,011	-,006	,200	-,023	-,175	-,141	,026	,026	-,076	,736 ^a	,098	,001	,163
	q20	,012	7,194E-005	,146	-,054	-,054	-,101	,119	-,109	,062	,172	,092	,067	-,125	-,122	,140	-,118	,089	,007	,098	,480 ^a	-,056	-,012
	q21	,035	-,188	,125	-,062	-,024	-,120	,049	,019	,007	-,046	-,077	-,094	-,044	-,045	-,113	,026	-,009	,093	,001	-,056	,700 ^a	-,162
	q22	,027	,125	-,019	,048	-,007	-,036	,095	-,095	-,059	-,214	,115	-,120	-,111	,116	-,092	,021	-,137	-,034	,163	-,012	-,162	,651 ^a

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

APÊNDICE – 3
Matriz anti-imagem com redução de variáveis

	q3	q4	q6	q7	q8	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q19	q22
q3	,814	-,203	-,134	-,072	-,040	,044	,039	-,092	-,056	,063	,072	-,027	,010	,005
q4	-,203	,772	-,064	,050	-,086	-,041	,059	-,010	,039	-,051	,024	-,249	-,016	,023
q6	-,134	-,064	,817	-,087	-,007	,115	-,134	-,032	,118	-,037	,033	-,111	,031	-,038
q7	-,072	,050	-,087	,857	-,164	-,084	,010	,047	,025	-,013	-,092	-,018	-,032	,096
q8	-,040	-,086	-,007	-,164	,684	-,084	-,242	,007	,006	-,075	,026	-,011	-,059	-,078
q10	,044	-,041	,115	-,084	-,084	,655	-,057	-,007	-,223	-,099	,074	,091	-,003	-,175
q11	,039	,059	-,134	,010	-,242	-,057	,670	,015	-,109	-,094	-,107	,034	-,014	,080
q12	-,092	-,010	-,032	,047	,007	-,007	,015	,856	-,133	-,019	-,067	,035	,162	-,101
q13	-,056	,039	,118	,025	,006	-,223	-,109	-,133	,714	-,017	-,003	-,082	,002	-,099
q14	,063	-,051	-,037	-,013	-,075	-,099	-,094	-,019	-,017	,706	-,208	,037	-,129	,085
q15	,072	,024	,033	-,092	,026	,074	-,107	-,067	-,003	-,208	,771	-,007	-,134	-,119
q16	-,027	-,249	-,111	-,018	-,011	,091	,034	,035	-,082	,037	-,007	,819	,028	-,005
q19	,010	-,016	,031	-,032	-,059	-,003	-,014	,162	,002	-,129	-,134	,028	,790	,136
q22	,005	,023	-,038	,096	-,078	-,175	,080	-,101	-,099	,085	-,119	-,005	,136	,777

	q3	q4	q6	q7	q8	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q19	q22	
Anti-image Correlation	q3	,653 ^a	-,256	-,165	-,086	-,054	,060	,053	-,110	-,073	,084	,090	-,034	,013	,007
	q4	-,256	,589 ^a	-,081	,061	-,118	-,057	,082	-,012	,052	-,070	,031	-,313	-,021	,030
	q6	-,165	-,081	,613 ^a	-,104	-,009	,157	-,181	-,038	,154	-,049	,042	-,136	,039	-,047
	q7	-,086	,061	-,104	,671 ^a	-,215	-,112	,014	,055	,033	-,017	-,114	-,021	-,039	,117
	q8	-,054	-,118	-,009	-,215	,699 ^a	-,125	-,358	,009	,009	-,108	,036	-,015	-,081	-,106
	q10	,060	-,057	,157	-,112	-,125	,669 ^a	-,086	-,010	-,326	-,146	,104	,124	-,004	-,246
	q11	,053	,082	-,181	,014	-,358	-,086	,694 ^a	,020	-,158	-,136	-,150	,046	-,019	,111
	q12	-,110	-,012	-,038	,055	,009	-,010	,020	,643 ^a	-,170	-,024	-,082	,042	,198	-,124
	q13	-,073	,052	,154	,033	,009	-,326	-,158	-,170	,668 ^a	-,024	-,004	-,107	,003	-,133
	q14	,084	-,070	-,049	-,017	-,108	-,146	-,136	-,024	-,024	,745 ^a	-,282	,048	-,173	,114
	q15	,090	,031	,042	-,114	,036	,104	-,150	-,082	-,004	-,282	,653 ^a	-,009	-,171	-,154
	q16	-,034	-,313	-,136	-,021	-,015	,124	,046	,042	-,107	,048	-,009	,622 ^a	,035	-,006
	q19	,013	-,021	,039	-,039	-,081	-,004	-,019	,198	,003	-,173	-,171	,035	,716 ^a	,174
	q22	,007	,030	-,047	,117	-,106	-,246	,111	-,124	-,133	,114	-,154	-,006	,174	,597 ^a

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

APÊNDICE – 4
Teste Post-Hoc – faixa etária

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) q33_faixa_etaria	(J) q33_faixa_etaria	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tempo	18 a 29 anos	30 a 39 anos	-,30657068	,15381278	,193	-,7042585	,0911171
		40 a 49 anos	-,39210951	,15323828	,054	-,7883119	,0040929
		50 anos ou mais	-,92012732*	,19114317	,000	-1,4143340	-,4259206
	30 a 39 anos	18 a 29 anos	,30657068	,15381278	,193	-,0911171	,7042585
		40 a 49 anos	-,08553883	,15993211	,950	-,4990484	,3279707
		50 anos ou mais	-,61355664*	,19655031	,011	-1,1217437	-,1053696
	40 a 49 anos	18 a 29 anos	,39210951	,15323828	,054	-,0040929	,7883119
		30 a 39 anos	,08553883	,15993211	,950	-,3279707	,4990484
		50 anos ou mais	-,52801781*	,19610105	,038	-1,0350433	-,0209924
	50 anos ou mais	18 a 29 anos	,92012732*	,19114317	,000	,4259206	1,4143340
		30 a 39 anos	,61355664*	,19655031	,011	,1053696	1,1217437
		40 a 49 anos	,52801781*	,19610105	,038	,0209924	1,0350433
Fator 1	18 a 29 anos	30 a 39 anos	-,40702309*	,15497034	,045	-,8077038	-,0063424
		40 a 49 anos	-,37684745	,15439151	,072	-,7760316	,0223367
		50 anos ou mais	-,81680428*	,19258167	,000	-1,3147303	-,3188783
	30 a 39 anos	18 a 29 anos	,40702309*	,15497034	,045	,0063424	,8077038
		40 a 49 anos	,03017565	,16113572	,998	-,3864459	,4467972
		50 anos ou mais	-,40978119	,19802950	,166	-,9217927	,1022303
	40 a 49 anos	18 a 29 anos	,37684745	,15439151	,072	-,0223367	,7760316
		30 a 39 anos	-,03017565	,16113572	,998	-,4467972	,3864459
		50 anos ou mais	-,43995684	,19757686	,119	-,9507981	,0708844
	50 anos ou mais	18 a 29 anos	,81680428*	,19258167	,000	,3188783	1,3147303
		30 a 39 anos	,40978119	,19802950	,166	-,1022303	,9217927
		40 a 49 anos	,43995684	,19757686	,119	-,0708844	,9507981

Fator 2	18 a 29 anos	30 a 39 anos	-,26035915	,15948425	,362	-,6727107	,1519924
		40 a 49 anos	-,07391031	,15888856	,967	-,4847217	,3369011
		50 anos ou mais	-,29108715	,19819111	,458	-,8035165	,2213422
	30 a 39 anos	18 a 29 anos	,26035915	,15948425	,362	-,1519924	,6727107
		40 a 49 anos	,18644884	,16582922	,675	-,2423078	,6152055
		50 anos ou mais	-,03072800	,20379762	,999	-,5576532	,4961972
	40 a 49 anos	18 a 29 anos	,07391031	,15888856	,967	-,3369011	,4847217
		30 a 39 anos	-,18644884	,16582922	,675	-,6152055	,2423078
		50 anos ou mais	-,21717684	,20333180	,709	-,7428976	,3085439
	50 anos ou mais	18 a 29 anos	,29108715	,19819111	,458	-,2213422	,8035165
		30 a 39 anos	,03072800	,20379762	,999	-,4961972	,5576532
		40 a 49 anos	,21717684	,20333180	,709	-,3085439	,7428976
Fator 3	18 a 29 anos	30 a 39 anos	-,14857515	,16025071	,790	-,5629084	,2657581
		40 a 49 anos	-,00299289	,15965216	1,000	-,4157786	,4097928
		50 anos ou mais	-,13515931	,19914359	,905	-,6500514	,3797327
	30 a 39 anos	18 a 29 anos	,14857515	,16025071	,790	-,2657581	,5629084
		40 a 49 anos	,14558226	,16662617	,818	-,2852350	,5763995
		50 anos ou mais	,01341584	,20477705	1,000	-,5160417	,5428734
	40 a 49 anos	18 a 29 anos	,00299289	,15965216	1,000	-,4097928	,4157786
		30 a 39 anos	-,14558226	,16662617	,818	-,5763995	,2852350
		50 anos ou mais	-,13216642	,20430899	,917	-,6604138	,3960809
	50 anos ou mais	18 a 29 anos	,13515931	,19914359	,905	-,3797327	,6500514
		30 a 39 anos	-,01341584	,20477705	1,000	-,5428734	,5160417
		40 a 49 anos	,13216642	,20430899	,917	-,3960809	,6604138

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

APÊNDICE – 5
Homogeneous Subsets – faixa etária

Tempo			
q33_faixa_etaria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
18 a 29 anos	86	-,3139388	
30 a 39 anos	72	-,0073681	
40 a 49 anos	73	,0781707	
50 anos ou mais	36		,6061885
Sig.		,119	1,000

Fator 1			
q33_faixa_etaria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
18 a 29 anos	86	-,3229231	
40 a 49 anos	73	,0539243	,0539243
30 a 39 anos	72	,0840999	,0840999
50 anos ou mais	36		,4938811
Sig.		,102	,066

Fator 2			
q33_faixa_etaria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
18 a 29 anos	86	-,1296646	
40 a 49 anos	73	-,0557543	
30 a 39 anos	72	,1306945	
50 anos ou mais	36	,1614225	
Sig.		,384	

Fator 3			
q33_faixa_etaria	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
18 a 29 anos	86	-,0591072	
40 a 49 anos	73	-,0561143	
50 anos ou mais	36	,0760521	
30 a 39 anos	72	,0894679	
Sig.		,850	

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

APÊNDICE – 6
Teste Post-Hoc – tipo de organização

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) q40_organização	(J) q40_organização	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tempo	Proprietário de empresa	Funcionário privado	,45374339	,17368704	,071	-,0233523	,9308391
		Funcionário público	,25350594	,17862699	,616	-,2371592	,7441710
		Funcionário do 3º setor	1,12324048	,51565171	,191	-,2931876	2,5396686
		Outro	,31748090	,29411742	,817	-,4904214	1,1253832
	Funcionário privado	Proprietário de empresa	-,45374339	,17368704	,071	-,9308391	,0233523
		Funcionário público	-,20023745	,13975450	,607	-,5841249	,1836500
		Funcionário do 3º setor	,66949709	,50350810	,673	-,7135741	2,0525683
		Outro	-,13626249	,27226600	,987	-,8841417	,6116168
	Funcionário público	Proprietário de empresa	-,25350594	,17862699	,616	-,7441710	,2371592
		Funcionário privado	,20023745	,13975450	,607	-,1836500	,5841249
		Funcionário do 3º setor	,86973454	,50523343	,423	-,5180759	2,2575450
		Outro	,06397496	,27544362	,999	-,6926328	,8205827
	Funcionário do 3º setor	Proprietário de empresa	-1,12324048	,51565171	,191	-2,5396686	,2931876
		Funcionário privado	-,66949709	,50350810	,673	-2,0525683	,7135741
		Funcionário público	-,86973454	,50523343	,423	-2,2575450	,5180759
		Outro	-,80575958	,55664915	,598	-2,3348023	,7232832
	Outro	Proprietário de empresa	-,31748090	,29411742	,817	-1,1253832	,4904214
		Funcionário privado	,13626249	,27226600	,987	-,6116168	,8841417
		Funcionário público	-,06397496	,27544362	,999	-,8205827	,6926328
		Funcionário do 3º setor	,80575958	,55664915	,598	-,7232832	2,3348023

Fator 1	Proprietário de empresa	Funcionário privado	,32084188	,17381461	,350	-,1566042	,7982880
		Funcionário público	,34119679	,17875819	,315	-,1498287	,8322223
		Funcionário do 3º setor	1,27991676	,51603046	,098	-,1375517	2,6973852
		Outro	,00257688	,29433345	1,000	-,8059188	,8110725
	Funcionário privado	Proprietário de empresa	-,32084188	,17381461	,350	-,7982880	,1566042
		Funcionário público	,02035491	,13985715	1,000	-,3638145	,4045243
		Funcionário do 3º setor	,95907489	,50387793	,318	-,4250122	2,3431619
		Outro	-,31826500	,27246598	,770	-1,0666936	,4301636
	Funcionário público	Proprietário de empresa	-,34119679	,17875819	,315	-,8322223	,1498287
		Funcionário privado	-,02035491	,13985715	1,000	-,4045243	,3638145
		Funcionário do 3º setor	,93871997	,50560453	,344	-,4501098	2,3275498
		Outro	-,33861991	,27564593	,735	-1,0957834	,4185436
	Funcionário do 3º setor	Proprietário de empresa	-1,27991676	,51603046	,098	-2,6973852	,1375517
		Funcionário privado	-,95907489	,50387793	,318	-2,3431619	,4250122
		Funcionário público	-,93871997	,50560453	,344	-2,3275498	,4501098
		Outro	-1,27733988	,55705801	,150	-2,8075057	,2528259
	Outro	Proprietário de empresa	-,00257688	,29433345	1,000	-,8110725	,8059188
		Funcionário privado	,31826500	,27246598	,770	-,4301636	1,0666936
		Funcionário público	,33861991	,27564593	,735	-,4185436	1,0957834
		Funcionário do 3º setor	1,27733988	,55705801	,150	-,2528259	2,8075057
Fator 2	Proprietário de empresa	Funcionário privado	,30040776	,17514961	,426	-,1807054	,7815209
		Funcionário público	,01358838	,18013116	1,000	-,4812085	,5083852
		Funcionário do 3º setor	,21072330	,51999386	,994	-1,2176321	1,6390787
		Outro	,21233736	,29659409	,953	-,6023680	1,0270427
	Funcionário privado	Proprietário de empresa	-,30040776	,17514961	,426	-,7815209	,1807054
		Funcionário público	-,28681938	,14093133	,252	-,6739394	,1003006
		Funcionário do 3º setor	-,08968446	,50774799	1,000	-1,4844021	1,3050332
		Outro	-,08807040	,27455867	,998	-,8422473	,6661065
	Funcionário público	Proprietário de empresa	-,01358838	,18013116	1,000	-,5083852	,4812085
		Funcionário privado	,28681938	,14093133	,252	-,1003006	,6739394
		Funcionário do 3º setor	,19713492	,50948785	,995	-1,2023619	1,5966317
		Outro	,19874898	,27776305	,953	-,5642300	,9617279
	Funcionário do 3º setor	Proprietário de empresa	-,21072330	,51999386	,994	-1,6390787	1,2176321
		Funcionário privado	,08968446	,50774799	1,000	-1,3050332	1,4844021
		Funcionário público	-,19713492	,50948785	,995	-1,5966317	1,2023619
		Outro	,00161406	,56133653	1,000	-1,5403043	1,5435324
	Outro	Proprietário de empresa	-,21233736	,29659409	,953	-1,0270427	,6023680
		Funcionário privado	,08807040	,27455867	,998	-,6661065	,8422473
		Funcionário público	-,19874898	,27776305	,953	-,9617279	,5642300
		Funcionário do 3º setor	-,00161406	,56133653	1,000	-1,5435324	1,5403043

Fator 3	Proprietário de empresa	Funcionário privado	,12148147	,17508567	,958	-,3594561	,6024190
		Funcionário público	,11350124	,18006540	,970	-,3811150	,6081175
		Funcionário do 3º setor	1,11993228	,51980404	,201	-,3079017	2,5477663
		Outro	-,13087587	,29648582	,992	-,9452838	,6835321
	Funcionário privado	Proprietário de empresa	-,12148147	,17508567	,958	-,6024190	,3594561
		Funcionário público	-,00798023	,14087988	1,000	-,3949589	,3789985
		Funcionário do 3º setor	,99845081	,50756264	,285	-,3957577	2,3926593
		Outro	-,25235734	,27445844	,889	-1,0062589	,5015443
	Funcionário público	Proprietário de empresa	-,11350124	,18006540	,970	-,6081175	,3811150
		Funcionário privado	,00798023	,14087988	1,000	-,3789985	,3949589
		Funcionário do 3º setor	1,00643104	,50930186	,281	-,3925549	2,4054169
		Outro	-,24437711	,27766165	,904	-1,0070775	,5183233
	Funcionário do 3º setor	Proprietário de empresa	-1,11993228	,51980404	,201	-2,5477663	,3079017
		Funcionário privado	-,99845081	,50756264	,285	-2,3926593	,3957577
		Funcionário público	-1,00643104	,50930186	,281	-2,4054169	,3925549
		Outro	-1,25080815	,56113161	,172	-2,7921636	,2905473
	Outro	Proprietário de empresa	,13087587	,29648582	,992	-,6835321	,9452838
		Funcionário privado	,25235734	,27445844	,889	-,5015443	1,0062589
		Funcionário público	,24437711	,27766165	,904	-,5183233	1,0070775
		Funcionário do 3º setor	1,25080815	,56113161	,172	-,2905473	2,7921636

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

APÊNDICE – 7
Homogeneous Subsets – faixa etária

Tempo			
q40_organização	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Funcionário do 3º setor	4	-,8142911	
Funcionário privado	110	-,1447940	-,1447940
Outro	15	-,0085315	-,0085315
Funcionário público	92	,0554435	,0554435
Proprietário de empresa	46		,3089494
Sig.		,141	,745

Fator 1			
q40_organização	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Funcionário do 3º setor	4	-1,0108492	
Funcionário público	92	-,0721293	-,0721293
Funcionário privado	110	-,0517743	-,0517743
Outro	15		,2664907
Proprietário de empresa	46		,2690675
Sig.		,081	,893

Fator 2			
q40_organização	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
Funcionário privado	110		-,1568762
Outro	15		-,0688058
Funcionário do 3º setor	4		-,0671917
Funcionário público	92		,1299432
Proprietário de empresa	46		,1435316
Sig.			,932

Fator 3			
q40_organização	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Funcionário do 3º setor	4	-1,0213493	
Funcionário privado	110	-,0228984	-,0228984
Funcionário público	92	-,0149182	-,0149182
Proprietário de empresa	46		,0985830
Outro	15		,2294589
Sig.		,062	,963

Fonte: Resultado da pesquisa – *Output* do SPSS 20.0

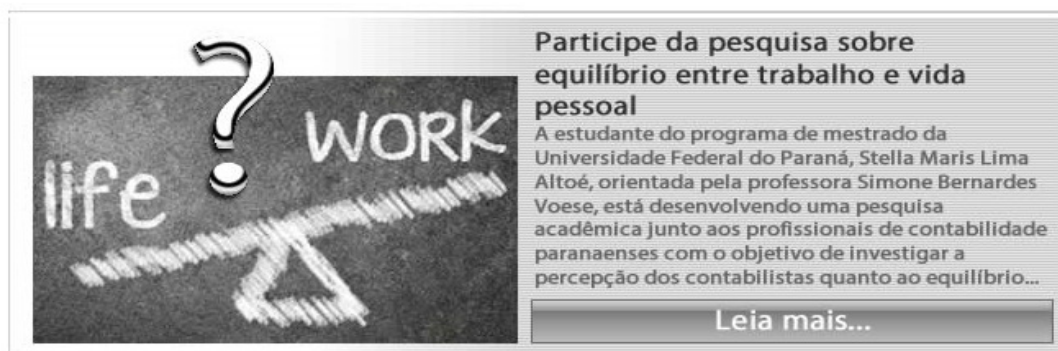
ANEXOS


ANEXO 1

CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO

Convite para participação neste estudo encaminhado pelo CRC-PR, por meio de Boletins *online*.

Primeira rodada: 19 de setembro de 2013.



serviços online	cursos e eventos	decore/crp	fale conosco	Twitter	Facebook	Google Pesquisa Personalizada	ok
eleições CRC's	guia de pagamento / parcelamento	ouvidoria	downloads	currículo	editais, publicações, informativos e anúncios	certidão de regularidade	
Institucional	Registro	Fiscalização	Desenv. Profissional	Desenv. Regional	Câmara Técnica	Controle Interno	Relação Social
Portais	Links úteis						

Participe da pesquisa sobre equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Curitiba, 19 de setembro de 2013.

A estudante do programa de mestrado da Universidade Federal do Paraná, Stella Maris Lima Altoé, orientada pela professora Simone Bernardes Voese, está desenvolvendo uma pesquisa acadêmica junto aos profissionais de contabilidade paranaenses com o objetivo de investigar a percepção dos contabilistas quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (work-life balance).

Para realizar o seu estudo, ela precisa contar com a colaboração dos profissionais do estado respondendo ao questionário disponível no link <https://docs.google.com/forms/d/1ycr8eNWN00o7pQHAYDCbYfWZNHTGUEFY-w0KLVEfa18/viewform>

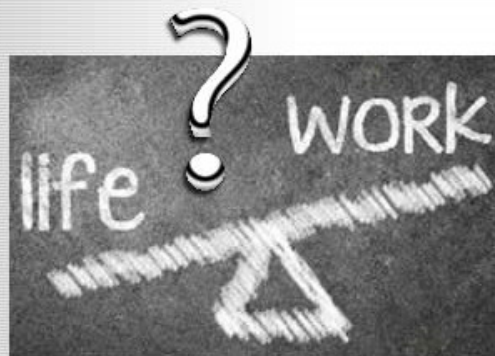
O anonimato dos respondentes será assegurado. O tempo estimado para responder ao questionário é de no máximo 10 minutos. Em caso de dúvidas, entrar em contato com Stella Maris Lima Altoé, e-mail: stella.altoe@gmail.com

Segunda rodada: 03 de outubro de 2013.

Pesquisa avalia o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na área contábil

A preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional vem aumentando na mesma proporção em que a vida social está se tornando mais complexa. A pesquisa "Hay Group Insight's 2012" revela que, no mundo, 39% dos trabalhadores não têm um bom equilíbrio entre as duas esferas. Em 2011, esse índice era de 32%.

[Leia mais...](#)



Pesquisa avalia o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na área contábil

Curitiba, 3 de outubro de 2013.

A preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional vem aumentando na mesma proporção em que a vida social está se tornando mais complexa. A pesquisa "Hay Group Insight's 2012" revela que, no mundo, 39% dos trabalhadores não têm um bom equilíbrio entre as duas esferas. Em 2011, esse índice era de 32%. No Brasil, os números são um pouco diferentes, mas mostram a mesma tendência. Entre os 620 mil profissionais pesquisados em 80 empresas diferentes, 36% disseram que não conseguem equilibrar vida pessoal e trabalho, contra 30% em 2011.

O equilíbrio entre as duas esferas é fundamental inclusive para a produtividade – preocupação das empresas. Conhecer a realidade é ponto de partida para mudanças. Horas de trabalho bem dosadas, férias bem planejadas, programas de apoio e serviços de saúde e treinamento são algumas alternativas para que os objetivos profissionais não terminem prejudicando a vida pessoal.

Área contábil

Como é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional na área contábil, pois cada atividade tem suas particularidades e a tendência de impor uma carga de estresse. Essa indagação é o objeto da pesquisa da acadêmica Stella Maris Lima Altoé, estudante do programa de mestrado da Universidade Federal do Paraná. Orientada pela professora Simone Bernardes Voese, ela está desenvolvendo pesquisa junto aos profissionais de contabilidade paranaenses para saber qual é a percepção deles em relação à questão, estabelecer comparações e propor soluções.

Participe

Capítulo importante da pesquisa será reservado às respostas que os profissionais darão a questões fundamentais da temática apresentadas no link <https://docs.google.com/forms/d/1ycr8eNWN00o7pQHayDCbYfWZNHTGUEFY-w0KLVefa18/viewform>

Qualquer profissional pode responder. O número de participantes é decisivo para dar credibilidade às conclusões do estudo. Preencher todo o questionário levará no máximo 10 minutos. Os participantes não serão identificados. Dúvidas podem ser dirimidas com a própria pesquisadora pelo e-mail stella.altoe@gmail.com